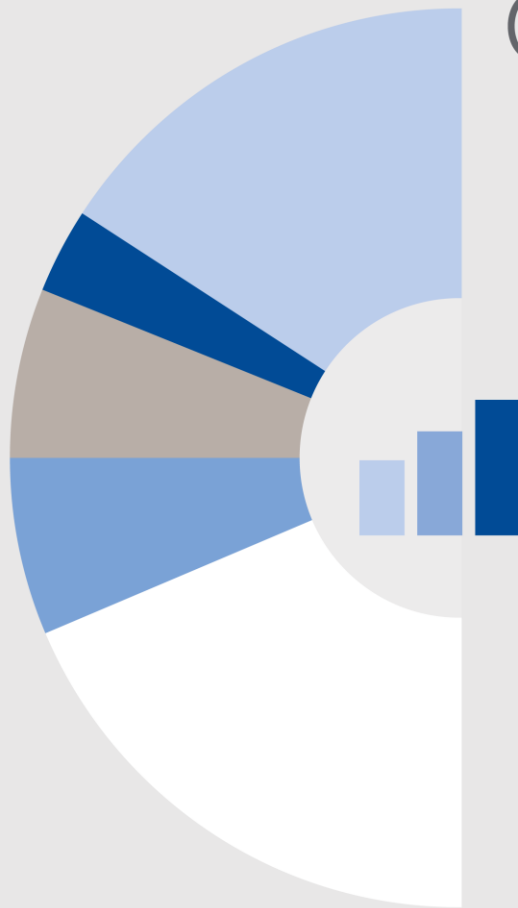


ESTUDIS MONOGRÀFICS CAMBRA



3

Un salari mínim de referència per a Catalunya

Criteris i propostes
d'aplicació

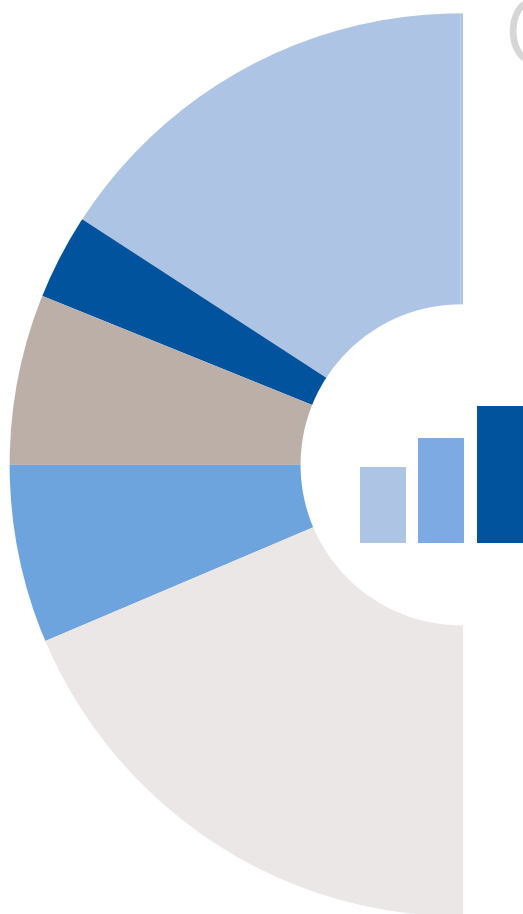
Febrer de 2020



Cambra de Comerç de Barcelona

GABINET D'ESTUDIS

ESTUDIS MONOGRÀFICS CAMBRA



3

Un salari mínim de referència per a Catalunya

Criteris i propostes
d'aplicació

Febrer de 2020



Cambra de Comerç de Barcelona

GABINET D'ESTUDIS



Un salari mínim de referència per a Catalunya

Criteris i propostes d'aplicació

Febrer de 2020

©Cambra Oficial de Comerç, Indústria, Serveis i Navegació de Barcelona

Elaboració de continguts:

Joan Ramon Rovira (Direcció)

Carme Poveda

Jaume Martí

Consell Assessor:

Oriol Amat

Germà Bel

Joan B. Casas

Ada Ferrer

Jordi Galí

Teresa Garcia-Milà

Guillem López-Casasnovas

Andreu Mas-Colell

Raül Ramos

Elisabet Viladecans-Marsal

Índex

1. INTRODUCCIÓ	4
2. SALARI MÍNIM INTERPROFESSIONAL (SMI): EVOLUCIÓ I COMPARATIVA	5
2.1. EVOLUCIÓ	5
2.2. COMPARATIVA	8
3. SALARI MÍNIM DE REFERÈNCIA A CATALUNYA: CRITERIS I PROPOSTES	13
3.1. CRITERIS.....	13
3.1.1. Relació de criteris.....	13
3.1.2. Resultats per criteri.....	13
3.1.2.1. Criteri d'equitat	13
3.1.2.2. Criteri diferencial	14
3.1.2.3. Criteri demoscòpic.....	17
3.1.2.4. Criteri comparatiu.....	17
3.1.2.5. Criteri de cost-benefici	19
3.1.2.6. Criteri transformatiu.....	27
3.1.3. Quadre comparatiu.....	30
3.2. PROPOSTES.....	30
3.2.1. Valor 2020.....	31
3.2.2. Actualització 2020-2030.....	32
3.2.3. Escenaris d'evolució 2020-2030.....	33
4. L'AUGMENT DE L'SMI DE 2019: IMPACTE A CATALUNYA	34
5. ENQUESTA EMPRESARIAL: PRINCIPALS RESULTATS	37
5.1. OBJECTIUS	37
5.2. RESULTATS	38
5.3. VALORACIÓ.....	47
6. CONCLUSIONS	48



1. INTRODUCCIÓ

L'objectiu principal d'aquest estudi és contribuir a determinar el rang de valors en el que s'hauria de situar un Salari Mínim de Referència (SMR) per a Catalunya el 2020 i amb horitzó 2030.

El cos de l'estudi es compon de quatre capítols més un apartat final de conclusions.

El segon capítol, a continuació d'aquesta introducció, analitza l'evolució del Salari Mínim Interprofessional (SMI) a Catalunya en relació amb un conjunt de variables (salaris medià i mitjà, evolució dels preus, PIB per ocupat) i en comparació amb altres països i comunitats autònomes.

El tercer capítol constitueix el nucli de l'estudi i té dues parts. En la primera es contrasten un conjunt de criteris i principis (d'equitat, diferencial, demoscòpic, comparatiu, d'eficiència i transformatiu) que es poden invocar en la determinació del salari mínim de referència. En la segona s'utilitza el comú denominador dels diferents criteris per establir el rang de valors que convindria adoptar per establir un salari mínim de referència a Catalunya i es proposa un patró d'evolució per aquests valors entre 2020 i 2030.

El quart capítol conté una anàlisi de l'impacte sobre l'ocupació a Catalunya derivat de l'augment de l'SMI de 2019, a partir de l'evolució diferencial dels afiliats per sectors i demarcacions territorials.

El capítol cinquè analitza els principals resultats d'una enquesta realitzada a 2.421 empreses catalanes de diferents sectors i dimensions, amb l'objectiu de conèixer la seva percepció de l'impacte de l'augment de l'SMI el 2019, així com el posicionament empresarial sobre futurs augments del salari mínim.

El capítol final resumeix breument les principals conclusions.

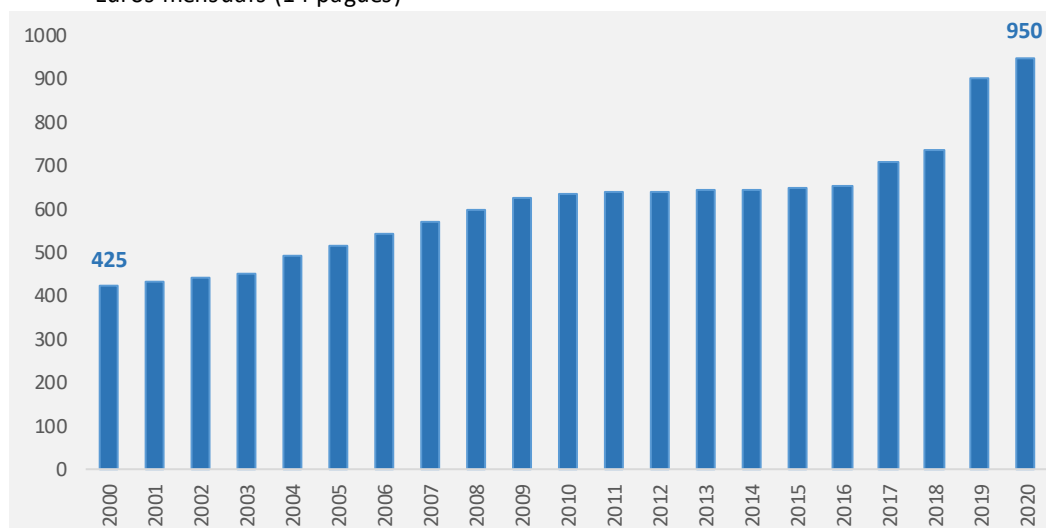
2. SALARI MÍNIM INTERPROFESSIONAL (SMI): EVOLUCIÓ I COMPARATIVA

2.1. EVOLUCIÓ

El 22 de gener de 2020 el Govern de l'Estat va anunciar haver arribat a un acord amb patronals i sindicats per augmentar el Salari Mínim Interprofessional (SMI) fins a 950 euros bruts mensuals (14 pagues) per a 2020, amb efectes retroactius des de l'1 de gener. Això implica un increment del 5,6% respecte del 2019 i s'acumula a l'increment del 22,3% de l'any anterior (**gràfic 1**). En termes equivalents, el nou valor del SMI se situaria en 13.300 euros anuals o 1.108,3 euros mensuals en 12 pagues.

Entre els anys 2000 i 2020 el valor del SMI en euros corrents de cada any ha acumulat un augment del 124%. Entre 2000 i 2016 els augments van ser molt moderats (54% acumulat), especialment en comparació amb el període 2017-2020 (34% acumulat), en el que es concentra bona part de l'increment.

Gràfic 1. Salari Mínim Interprofessional (SMI) a Espanya
 Euros mensuals (14 pagues)



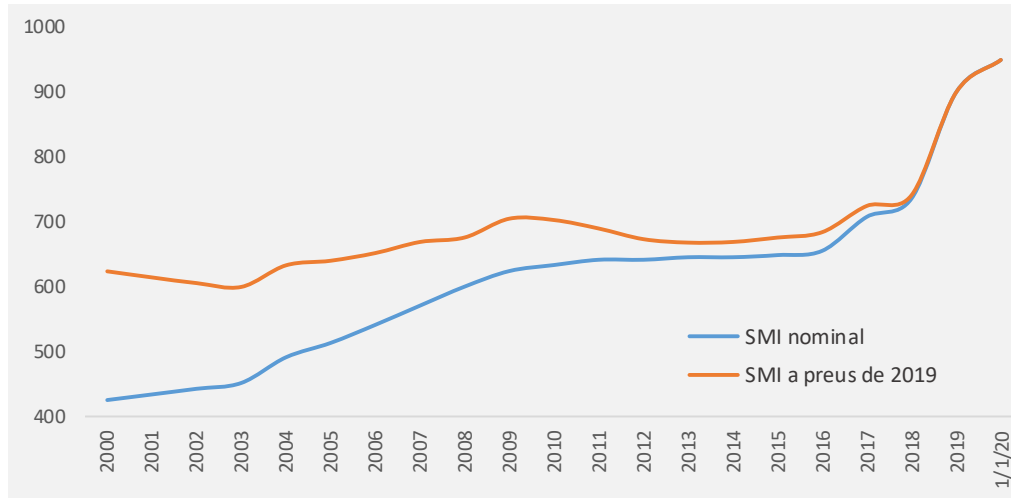
Font: Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social

La tònica general entre els anys 2000 i 2016 ha estat bàsicament preservar el poder adquisitiu de l'SMI, ajustant periòdicament el seu valor en línia amb les variacions de l'IPC (espanyol), de mitjana al llarg del període (**gràfic 2**). Tot i així, entre 2000 i 2016 el valor de l'SMI en termes reals va créixer un 9,7% acumulat. Mentre que entre 2017 i l'1 de gener de 2020, l'SMI hauria augmentat un 31,1% acumulat en termes de poder adquisitiu.



Gràfic 2. Salari Mínim Interprofessional (SMI) nominal i real* a Espanya

Euros mensuals (14 pagues)



* S'ajusta el valor del salari mínim nominal a l'evolució de l'IPC.

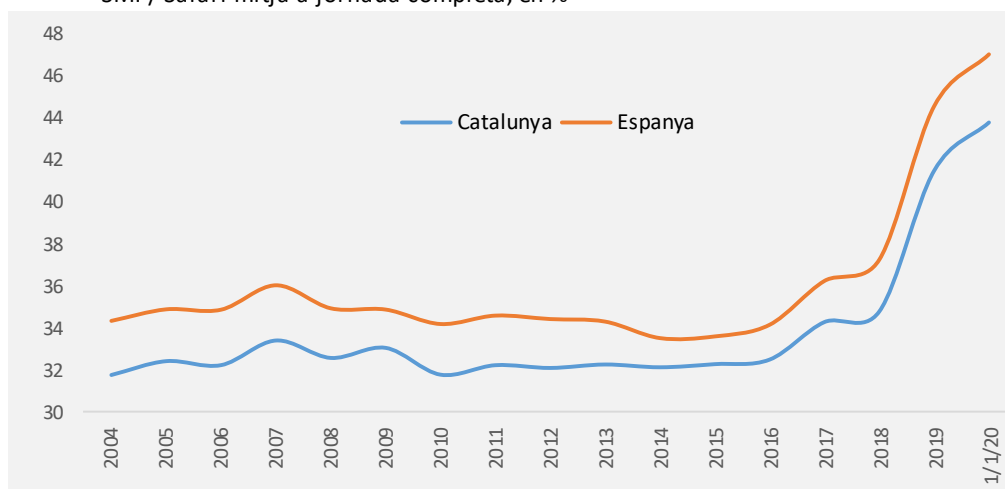
Nota: A 1 de gener de 2020 es considera constant el nivell de preus respecte al 2019.

Font: Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social

Per altra banda, entre 2004 (primer dada disponible per a Catalunya) i 2016, el salari mitjà a Catalunya ha augmentat un 30,5% (34,2% a Espanya), de manera que la relació entre l'SMI i el salari mitjà (el que es coneix com índex de Kaitz) s'ha mantingut relativament estable. A partir de 2017 els augments successius de l'SMI trenquen amb l'anterior tendència estacionària, elevant aquest valor fins el 43,8% a 1 de gener de 2020 a Catalunya (**gràfic 3**).

Gràfic 3. Evolució de l'Índex de Kaitz a Catalunya i Espanya

SMI / Salari mitjà a jornada completa, en %



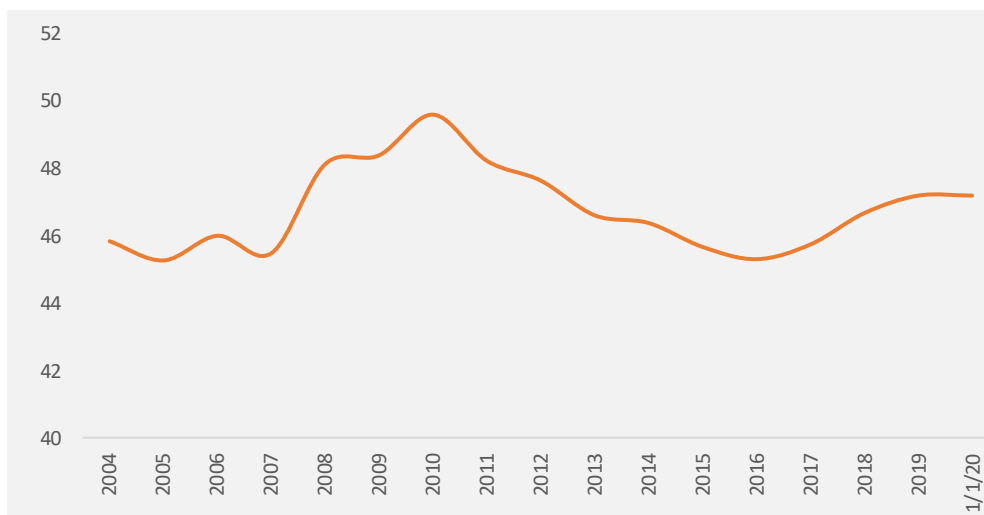
Nota: El salari mitjà per al 2018 i 2019 es calcula aplicant les taxes de variació de l'Enquesta Trimestral de Cost Laboral al salari mitjà de 2017 de l'Enquesta d'Estructura Salarial. Per a l'1 de gener de 2020 es considera el salari mitjà de 2019.

Font: Enquesta d'Estructura Salarial fins al 2017 i estimacions pròpies per al 2018-2020

Cal destacar que la relació entre salari mitjà i PIB a preus corrents per llocs de treball equivalent a temps complet mostra marcades fluctuacions cícliques al voltant d'una tendència de fons que sembla estacionària a llarg termini (és a dir, que no mostra una evolució sistemàtica a l'alça o a la baixa).

Gràfic 4. Proporció entre el salari mitjà* i el PIB per ocupat

En %



*Salari mitjà a temps complet

Nota: El creixement del salari mitjà del 2019 s'ha estimat a partir de l'Enquesta Trimestral de Cost Laboral. A 1 de gener de 2020 s'aplica el salari mitjà/PIB per ocupat de l'any 2019.

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial i Comptes Anuals de l'Idescat

Com es pot observar al **gràfic 4**, el percentatge que representa el salari mitjà respecte del PIB per persona ocupada augmenta durant els primers anys de la fase recessiva (2008-2010), ja que la inèrcia del creixement dels salaris nominals es manté durant un temps, coincidint amb la desacceleració dels preus i el descens de la producció entre 2008 i 2010. Entre 2011 i 2016 els guanys del salari mitjà com a proporció del PIB per ocupat es reverteixen, fins retornar el 2015 als nivells del 2005. De nou, la inèrcia dels augments salarials –en aquest cas de contenció– s'estén durant els primers anys de la recuperació, iniciada a finals de 2013. Durant els últims anys torna a canviar la tendència i el salari mitjà recupera part del terreny perdut en comparació amb el PIB per ocupat.

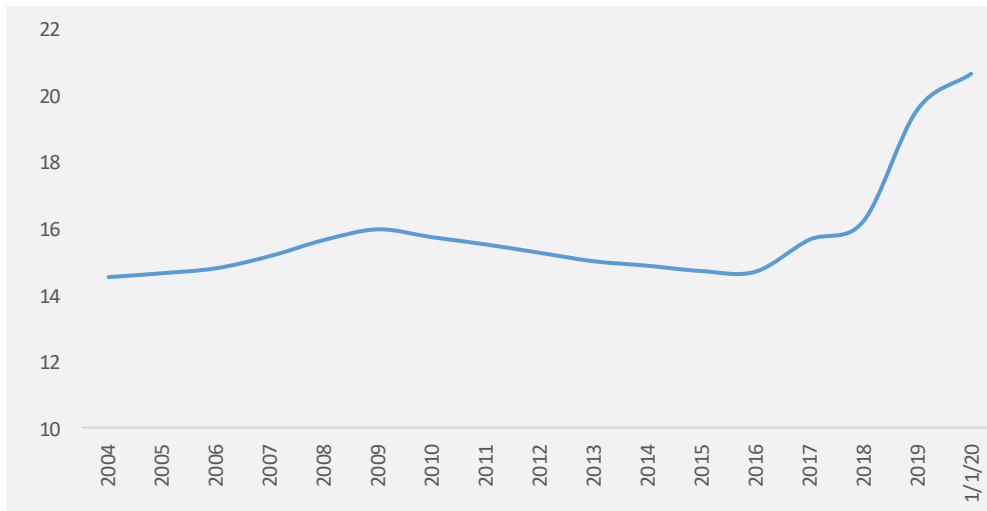
Donat que el creixement del PIB a preus corrents per persona ocupada depèn, entre altres factors, de les taxes de creixement dels preus i de la productivitat del treball (en volum o a preus constants), en una economia amb una distribució aproximadament estable de la renda nacional entre treball i capital, caldria esperar una relació igualment estable de mitjana a llarg termini entre el PIB per ocupat a preus corrents i el salari mitjà.

En la mesura que la relació entre salari mínim i salari mitjà (índex de Kaitz) sigui igualment estable, també caldria esperar una evolució compassada entre salari mínim i PIB per ocupat en tendència a llarg termini. El **gràfic 5** ens mostra que aquest és aproximadament el cas entre 2004 i 2016, però ha deixat de ser-ho amb els augments encadenats de l'SMI entre 2017 i 2020.



Gràfic 5. Proporció entre el salari mínim i el PIB per ocupat

En %



Nota: El valor de l'1 de gener de 2020 del salari mínim/PIB per ocupat és resultat d'actualitzar l'increment de l'SMI de 2020, mantenint el PIB per ocupat de 2019.

Font: Elaboració pròpia a partir del Ministeri de Treball, Migracions i SS i Comptes Anuals de l'Idescat

Amb perspectiva de futur, una vegada descomptats els augments excepcionals dels anys 2017 a 2020, cal esperar que, de nou, la relació entre l'SMI i el PIB per ocupat a preus corrents torni a evolucionar al voltant d'una tendència relativament estable a llarg termini –més enllà de les fluctuacions cícliques que es puguin produir a curt termini. Caldrà tenir present aquest resultat quan es plantegi l'evolució del salari mínim de referència a Catalunya amb horitzó 2030.

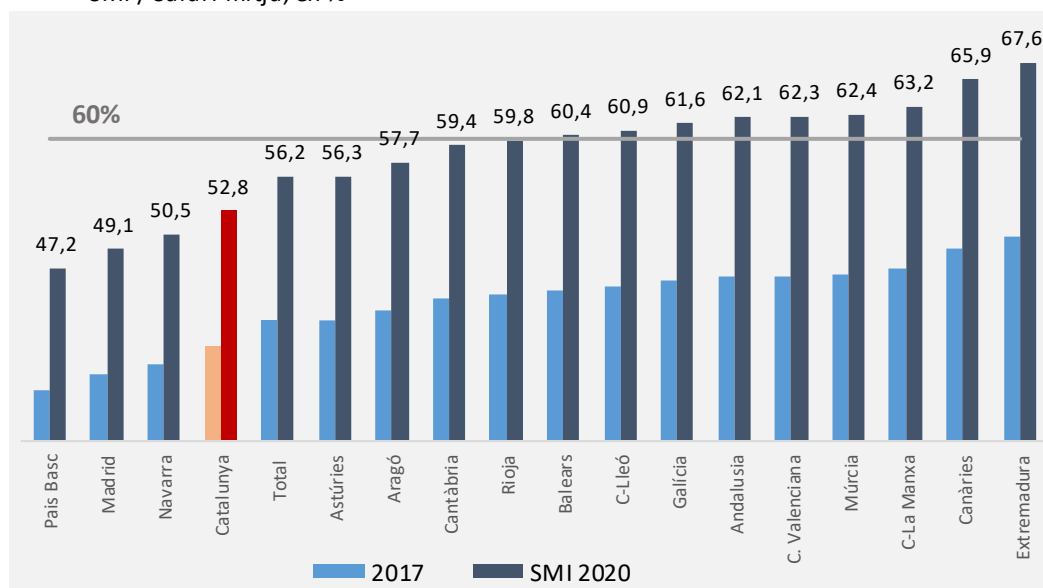
2.2. COMPARATIVA

Un valor de l'SMI uniforme al conjunt de l'Estat implica que la relació entre salari mínim i salaris mitjà i medià (índex de Kaitz) variï molt per comunitats autònomes (**gràfic 6**). Les dades del gràfic prenen com a referència el salari mitjà i s'han elaborat a partir dels valors anuals de l'SMI el 2017 (9.907,8 euros) i el 2020 (13.300 euros), en relació al salari brut anual segons l'Enquesta d'Estructura Salarial de 2017 (darrer any disponible). (L'INE no publica dades del salari medià per comunitats autònomes).

Com es pot observar, Catalunya és la quarta comunitat autònoma amb un índex de Kaitz (respecte del salari mitjà) més baix, juntament amb Navarra, Madrid i el País Basc, significativament per sota de la mitjana espanyola. A l'altre extrem hi ha 11 comunitats autònomes amb valors propers o superiors al llindar del 60%. Cal tenir en compte que aquest càlcul de l'índex de Kaitz s'ha fet amb el salari mitjà total de l'economia perquè no es disposa per comunitats autònomes del salari mitjà a jornada completa, per la qual cosa els valors de l'índex són més elevats dels que s'obtenen en el gràfic 3 i en el gràfics 9 i 10 de la comparativa europea.

Gràfic 6. Índex de Kaitz per comunitats autònomes. 2017 i 2020*

SMI / Salari mitjà, en %



(*). Per al càlcul de 2020 s'ha considerat l'SMI de 950 euros i el salari mitjà anual de 2017.

Font: Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social

En la comparativa internacional, el salari mínim en valors monetaris per països de la Unió Europea i pels Estats Units mostra una elevada disparitat, amb un diferencial màxim de 1.785 euros mensuals entre el més elevat (Luxemburg) i el més baix (Bulgària) (**gràfic 7**).

En el cas de Catalunya i Espanya, la pujada de l'SMI dels darrers anys ha suposat un impuls a la convergència amb els països amb major PIB per càpita de la Unió Europea, tot i situar-se encara lluny dels nivells comparativament més elevats del Regne Unit (1.524 euros mensuals en 12 pagues), França (1.521) i Alemanya (1.557), entre d'altres.

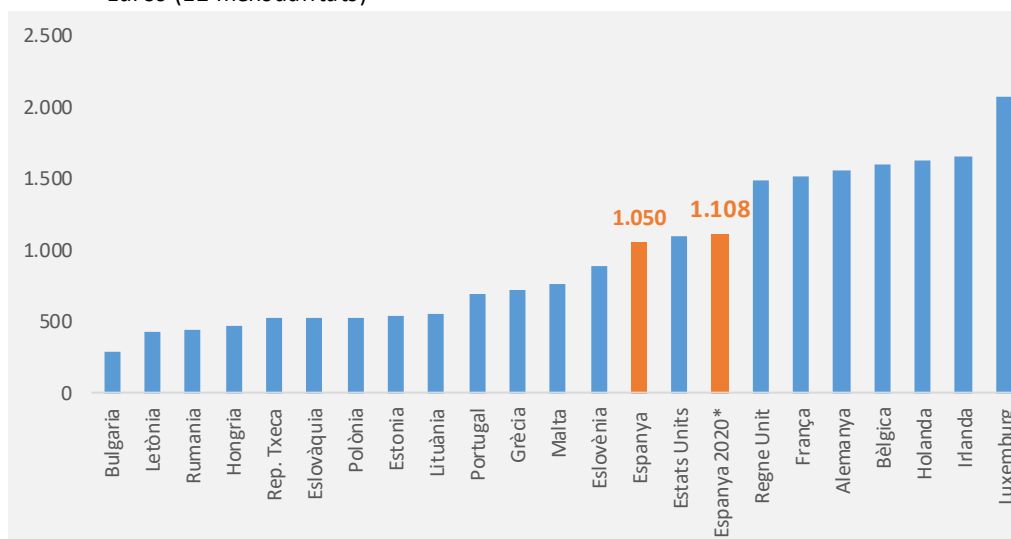
Un cop s'ajusten els valors del salari mínim a les diferències de nivells de preus entre països, el salari mínim de Bulgària passa de ser només el 14% del salari mínim de Luxemburg al 34% (**gràfic 8**). En el cas d'Espanya, el salari mínim de 2020 ajustat en termes de paritat de poder de compra puja fins als 1.199 euros mensuals en 12 pagues (91 euros més que en termes nominals), reduint les diferències amb els principals socis europeus.

Hi ha un conjunt de països europeus (com, per exemple, Àustria, Dinamarca, Noruega o Suècia) on els estats no fixen un salari mínim d'obligat compliment, ja que el grau de cobertura dels convenis col·lectius és molt elevat i són els agents socials els que fixen els salaris de referència als diferent sectors mitjançant la negociació col·lectiva.



Gràfic 7. Comparativa de l'SMI mensual per països. Any 2019

Euros (12 mensualitats)

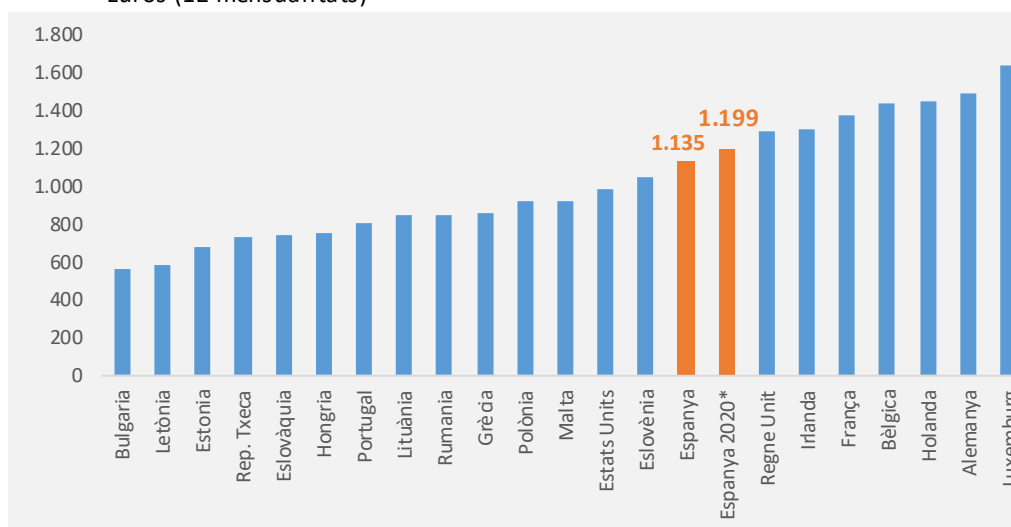


*La dada correspon a l'SMI de 2020 expressat en 12 mensualitats.

Font: Eurostat i elaboració pròpia

Gràfic 8. Comparativa de l'SMI per països en paritat de poder de compra (PPC). Any 2019

Euros (12 mensualitats)



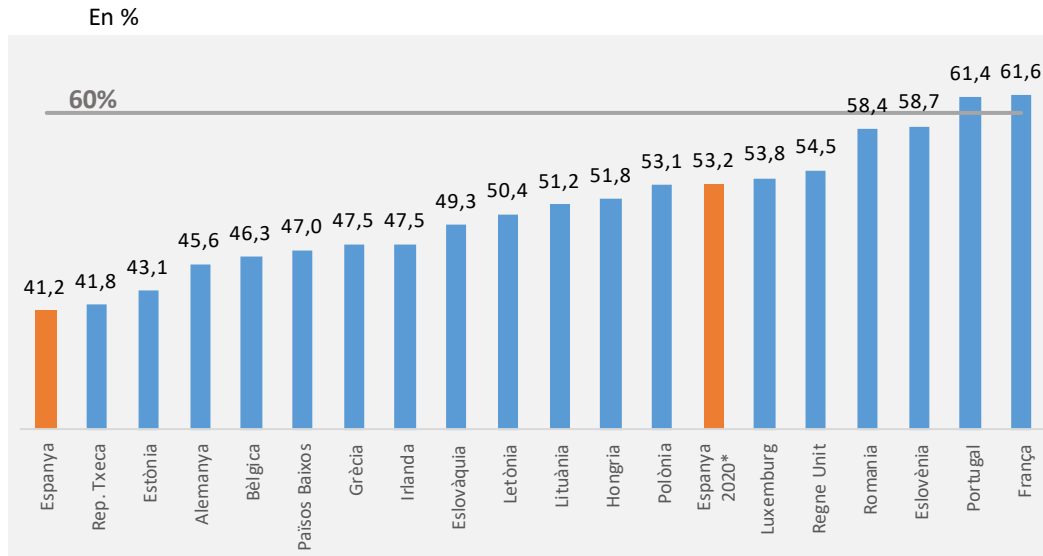
*La dada correspon a l'SMI de 2020 expressat en 12 mensualitats i ajustat en PPC.

Font: Eurostat i elaboració pròpia

La comparació de l'índex de Kaitz en termes de la mediana salarial (a jornada completa) per països de la Unió Europea, mostra que només dos països, França i Portugal, mostraven un valor superior al 60% amb dades del 2018. Aquest mateix any Espanya se situava a la cua del grup, amb un índex del 41,2%. No obstant, els augments de 2019 i 2020 fan pujar aquest valor fins al 53,2%, a l'entorn de la mitjana europea (gràfic 9).



Gràfic 9. Salari mínim respecte a la mediana salarial a temps complet a la UE. Any 2018

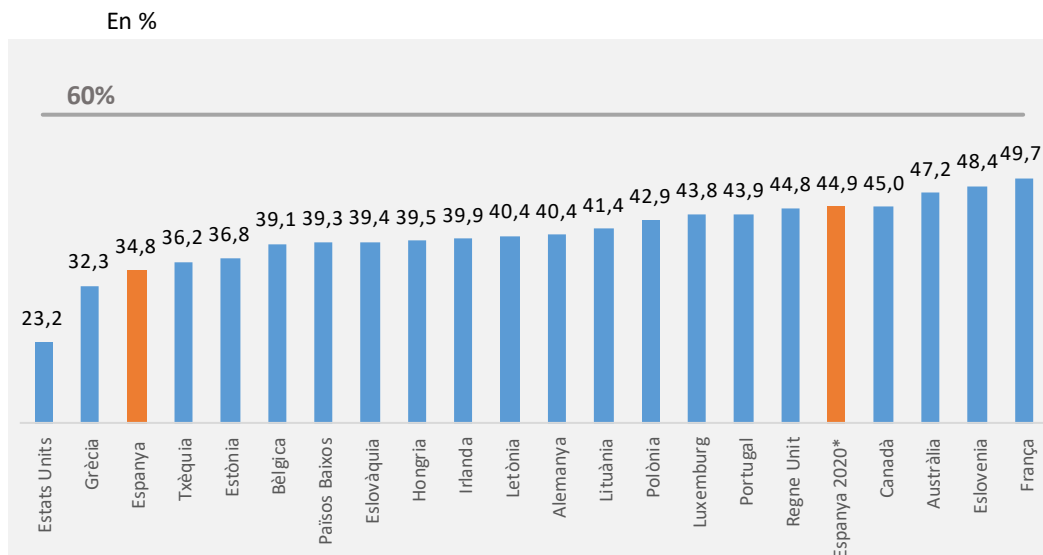


(* Per a Espanya s'ha calculat l'índex de Kaitz per al 2020 amb l'SMI de 950 € i la mediana salarial de 2018.

Font: OCDE i elaboració pròpia

En canvi, quan es calcula l'índex de Kaitz amb relació al salari mitjà s'observa que no hi ha cap país que arribi al llindar del 60% i que la majoria se situen a molta distància d'aquest valor de referència (gràfic 10).

Gràfic 10. Salari mínim respecte al salari mitjà a temps complet per països. Any 2018



(* Per a Espanya s'ha calculat l'índex de Kaitz per al 2020 amb l'SMI de 950 € i el salari mitjà de 2018.

Font: OCDE i elaboració pròpia



Aquesta notable diferència de l'índex de Kaitz entre països segons si es considera la mitjana o la mediana és un resultat especialment rellevant que caldrà tenir present al tractar de l'evolució del salari mínim de referència a Catalunya amb horitzó 2030. Cal tenir en compte que les mitjanes estan influïdes pels valor extrems; per tant, la mediana, que separa en dues meitats els treballadors amb salaris per sobre i per sota del valor de referència, és un indicador més adequat del salari d'un treballador "estàndard" en un entorn caracteritzat per la desigualtat salarial.



3. SALARI MÍNIM DE REFERÈNCIA A CATALUNYA: CRITERIS I PROPOSTES

Els objectius d'aquest apartat són:

- Contrastar els diferents criteris que es poden utilitzar per determinar el salari mínim de referència.
- Determinar els valors que es desprenen de cada un d'aquests criteris per al cas concret de Catalunya.
- Fer una proposta de conciliació dels diferents criteris i valors, seguida d'una proposta d'aplicació amb escenaris alternatius amb horitzó 2030.

3.1. CRITERIS

3.1.1. Relació de criteris

Es consideren sis criteris:

- a) Un criteri **d'equitat**, orientat a garantir que tots els treballadors assalariats se situïn per sobre del llindar de pobresa.
- b) Un criteri **diferencial**, que té en compte les diferències de nivell de preus i de beneficis socials entre territoris.
- c) Un criteri **demoscòpic**, que estima el valor mitjà del salari mínim considerat assumible per una mostra representativa d'empreses catalanes de diferents sectors i dimensions.
- d) Un criteri **comparatiu**, que fixa el valor del salari mínim en comparació amb altres economies amb un nivell de desenvolupament similar.
- e) Un criteri **cost-benefici**, que compara els beneficis amb els costos associats amb l'impacte del salari mínim sobre els nivells d'ocupació i d'activitat.
- f) Un criteri **transformatiu**, que té en compte els efectes transformadors del salari mínim sobre els incentius de treballadors i empresaris per formar-se i per innovar.

3.1.2. Resultats per criteri

3.1.2.1. Criteri d'equitat

El criteri d'equitat tracta de fixar una remuneració salarial bàsica que garanteixi la subsistència en condicions mínimament dignes a tots els treballadors assalariats a temps complet. La definició més acceptada internacionalment del que representa un salari digne és el que se situa en el llindar del risc de pobresa.

El nivell de pobresa és un valor relatiu, que convencionalment se situa en el 50% del salari medià, mentre que el llindar del risc de caure en la pobresa se situa també convencionalment en el 60%



del salari medià. (Encara que a la pràctica també depèn d'altres factors, com la percepció subjectiva del que es considera un sou digne en un determinat context social i cultural.)

A Catalunya, el 60% de la mediana salarial (1.766,84 euros, estimació de la Generalitat per al 2017¹) se situa en 1.060,1 euros (en 14 pagues). Per tant, 110,1 euros per sobre del salari mínim vigent actualment al conjunt de l'Estat (950 euros mensuals en 14 pagues).

És important destacar que la unitat de referència per determinar el nivell d'ingressos per sobre del nivell de pobresa és la unitat familiar. Cal tenir en compte que no tots els treballadors que cobren el salari mínim formen part de llars amb situació de pobresa i que hi ha moltes llars en situació de pobresa on tots els membres estan a l'atur i no cobren cap salari.

També cal tenir present que l'establiment d'un salari mínim no és l'únic instrument possible per garantir nivells de subsistència dignes als col·lectius més vulnerables –i en determinades circumstàncies possiblement no sigui tampoc el millor mecanisme. Alternativament o de manera complementària, els poders públics poden actuar aplicant mesures fiscals i/o mitjançant una despesa pública selectiva. Tot i així, l'establiment d'un salari mínim obligatori contribueix a modular l'impacte del mercat laboral sobre les desigualtats i la pobresa.

Per altra banda, el nivell de subsistència està influït també per la quantia dels beneficis socials associats amb un determinat nivell del salari brut, que poden diferir molt entre territoris. En la mateixa línia, el criteri d'equitat també recomanaria diferenciar el valor del salari mínim per territoris amb diferents nivells de renda. (D'aquestes dues qüestions es tractarà en l'apartat referit al criteri diferencial).

Finalment, tot i que aquest estudi es focalitza en el cas del treballador a temps complet, és important recordar que el treball a temps parcial quan es voldria treballar a temps complet, juntament amb la temporalitat, són els principals problemes des de la perspectiva de les desigualtats al mercat de treball. En aquest sentit, caldrà prestar especial atenció a com queda el salari mínim per dia/hora quan es publiqui el decret corresponent. (Per 2019 era de 30 euros/dia i superior per alguns col·lectius com els eventuais i els temporers, mentre que pels treballadors de la llar s'establia en 7,04 euros/hora.)

3.1.2.2. Criteri diferencial

Es consideren dos possibles criteris diferencials:

- a) el nivell de preus i
- b) les cotitzacions i beneficis socials que formen part de la remuneració total dels assalariats.

¹ La mediana salarial dels treballadors a temps complet no es publica de manera oficial. La Generalitat ha estimat aquest valor per a Catalunya a partir de l'Enquesta d'Estructura Salarial, que permet obtenir la mediana salarial amb periodicitat quadriennal. La darrera dada publicada és de 2014 (24.072,08 €). Aquest import s'actualitza fins al 2017 fent servir la variació del salari mitjà dels treballadors a temps complet durant el període 2014-2017, el que permet obtenir un salari medià de 24.735,77 €, a repartir en 14 pagues (1.766,84 € mensuals).



a) Preus

Segons un estudi de l'any 2015 publicat pel Departament d'Economia i Coneixement de la Generalitat² el nivell de preus a Catalunya és un 8,5% superior al del conjunt de l'Estat. Prenent com a referència el valor de l'SMI vigent actualment a l'Estat (950 euros), el valor que correspondria a Catalunya, ajustat segons aquest criteri, serien 1.031 euros bruts mensuals en 14 pagues.

b) Cotitzacions i beneficis socials

La remuneració total dels treballadors inclou dos conceptes: el salari brut (abans d'IRPF) i les cotitzacions socials pagades per les empreses i pels treballadors. Als treballadors afiliats al Règim General de la Seguretat Social espanyola se'ls aplica un tipus de cotització total a càrrec de l'empresa del 31,4%, sobre unes bases de cotització que varien segons els grups de cotització per categories professionals.

El **quadre 1** mostra el valor de l'SMI sumant les cotitzacions socials pagades per l'empresa, en termes mensuals i anuals, en diferents supòsits. El primer és la situació de 2018, el segon és després de la pujada de l'SMI a 950 euros el 2020, i la tercera i quarta columnes mostren l'impacte en dos supòsits futurs (igualar l'SMI al salari mitjà o al salari medià).

Quadre 1. Salari mínim i cotitzacions del Règim General de la Seguretat Social. Espanya

	2018	2020	60% mediana salarial**	60% salari mitjà**
Dades mensuals brutes (14 pagues)				
Salari mínim	735,9	950,0	1.060	1.240
Cotitzacions socials d'empresa*	231,1	298,3	333	389
Salari mínim + cotitzacions	966,9	1.248,3	1.393	1.629
Dades anuals brutes				
Salari mínim	10.302	13.300	14.841	17.353
Cotitzacions socials d'empresa*	3.235	4.176	4.660	5.449
Salari mínim + cotitzacions	13.537	17.476	19.502	22.802

*S'aplica una quota patronal del 31,4% sobre la base de cotització anual, xifra corresponent a un treballador a jornada sencera i amb un contracte indefinit. S'assumeix que el risc associat a l'activitat de l'empresa és d'un 1,5%.

**La mediana salarial i el salari mitjà corresponen a la dada de 2017 de l'Enquesta d'Estructura Salarial

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Ministeri de Treball i Assumptes Socials.

² Costa, À., Garcia, J., López, X. i Raymond, J.Ll. (2015): "Estimació de les paritats de poder adquisitiu per a les comunitats autònomes espanyoles". Monografies N° 17/2015. Generalitat de Catalunya. Departament d'Economia i Coneixement. Veure també. Costa, À., Garcia, J., Raymond, J.Ll. i Sánchez-Serra, D. (2019): "Subnational purchasing power of parity in OECD countries: estimates based on the Balassa-Samuelson hypothesis". OECD Regional Development Working Papers 2019/12.

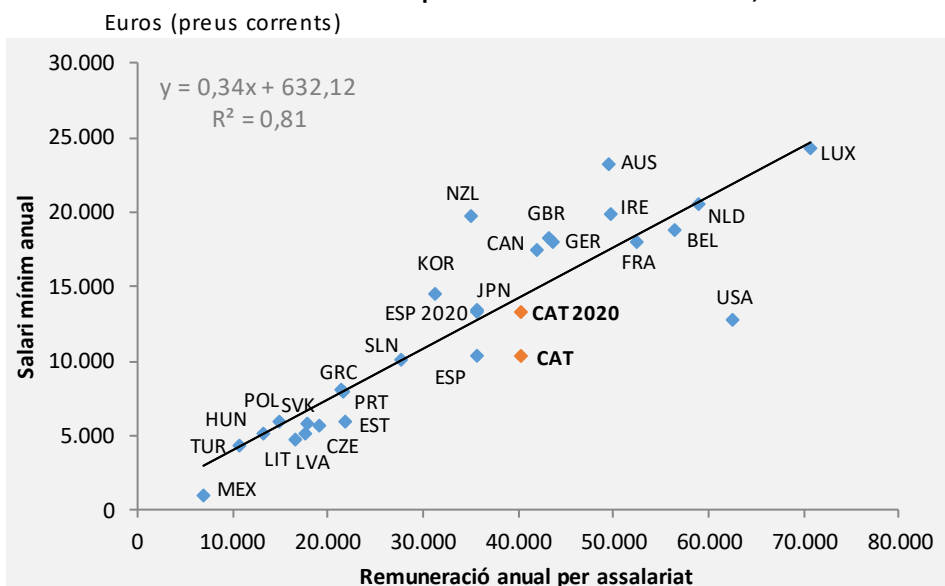


Els resultats obtinguts permeten quantificar el cost per a l'empresa de la pujada del salari mínim, més enllà de la retribució bruta. Per exemple, les pujades del salari mínim de 2019 i 2020 han suposat per a l'empresa passar de pagar 3.235 euros anuals en cotitzacions per treballador a 4.176 euros –el que representa un augment de la càrrega en cotitzacions socials de 941 euros anuals. Si el salari mínim augmentés fins al 60% del salari mitjà en les ocupacions a temps complet (1.060 euros mensuals), l'augment de la càrrega social per a l'empresa respecte a la situació de 2020 seria de 484 euros anuals, i si s'igualés al 60% del salari mitjà a temps complet (1.240 euros mensuals), l'increment seria de 1.273 euros anuals.

Tant les càrregues com els beneficis socials que són part de la remuneració total dels treballadors poden variar molt significativament entre països. Aquest fet qüestiona el valor d'una comparació que no tingui en compte els diferents beneficis associats amb un valor similar de l'SMI. Com més importants siguin aquests beneficis, menor serà el nivell del salari mínim necessari per situar-se per sobre del llindar de risc de pobresa, per exemple.

En aquest sentit, el **gràfic 8** pren com a referència comparativa la remuneració bruta per assalariat que publica Ameco (Idescat per a Catalunya), un concepte que inclou les cotitzacions socials pagades per l'empresa i pel treballador. D'acord amb la relació creuada entre el valor anual de l'SMI i el nivell de remuneració mitjana a Catalunya (40.303,8), l'SMI que li correspondria se situa en 14.549 euros anuals, equivalent a 1.039,2 euros mensuals en 14 pagues (89 euros més dels 950 actuals).

Gràfic 8. Relació entre la remuneració per assalariat* i el salari mínim, 2018



*La remuneració per assalariat inclou el sou brut anual més les cotitzacions empresarials. Per a l'1 de gener de 2020 es fa el supòsit que la remuneració anual a Espanya i Catalunya no ha variat respecte al 2018 i que l'SMI puja a 950 €.

Fonts: Elaboració pròpia a partir de dades de la OCDE, AMECO i l'IDESCAT.



3.1.2.3. Criteri demoscòpic

Segons els resultats d'una enquesta realitzada per l'Idescat i la Cambra de Comerç de Barcelona a 2.421 empreses catalanes a l'octubre de 2019, que es comenta més extensament en el capítol 5 d'aquest estudi, la majoria dels enquestats es decanta per ajustar els salaris de conveni segons la situació de cada sector d'activitat (29,0%). En segon lloc, un grup nombrós d'empreses manifesta la seva preferència per adequar el salari mínim al nivell de vida on s'ubica el lloc de treball (18,8%). La tercera opció és mantenir l'SMI en 900 euros —a data 31 de desembre de 2019— (18,5%), la quarta situar-lo entre 1.101 i 1.300 euros (14,4%), la cinquena entre 901 i 1.100 euros (14,1%) i, en sisè lloc, per sobre de 1.300 euros (4,2%). Un 0,9% dels enquestats no sap o no contesta.

Per determinar el valor mitjà de l'SMI que es pot considerar representatiu del resultat de l'enquesta s'assigna una probabilitat igual al percentatge de resposta obtingut per cada opció i es multiplica pel valor mig del rang corresponent. Quan la resposta és adoptar el salari de conveni es pren com a referència el valor acordat entre patronals i sindicats per a 2020 (1.000 euros). I quan la resposta és adequar el salari mínim al nivell de vida on s'ubica el lloc de treball se li dona un valor igual al que s'obté amb el criteri diferencial en preus de l'apartat 3.1.2.2 (1.031 euros).

La fórmula aplicada és la següent:

$$\text{SMI} = (0,185 * 900) + (0,141 * 1.000) + (0,144 * 1.200) + (0,042 * 1.400) + (0,29 * 1.000) + (0,188 * 1.031) = \mathbf{1.022,9}$$

Per tant, el valor de l'SMI segons aquest criteri seria de 1.022,9 euros bruts al mes en 14 pagues.

3.1.2.4. Criteri comparatiu

El criteri comparatiu determina quin hauria de ser el valor del salari mínim que correspon a un determinat país, tenint en compte els nivells de productivitat i salarials amb relació a altres països amb un grau similar de desenvolupament. A continuació es determinen aquests valors per al cas de l'economia catalana, d'acord amb diferents variables.

El **gràfic 9** mostra els valors creuats de l'SMI i de la productivitat aparent del treball en valor monetaris (aproximada pel PIB a preus corrents per hora treballada) a Catalunya i per 18 països de la UE, amb dades de l'any 2018. D'aquesta comparació es desprèn que el valor de l'SMI que correspondria a l'economia catalana per situar-se en línia amb la resta d'economies seria de 941,0 euros (sempre a 14 pagues).

El **gràfic 10** també mostra els valors creuats de l'SMI i de la productivitat del treball, però en aquest cas el PIB a preus corrents per hora treballada s'ha ajustat en termes de Paritat de Poder de Compra (PPC), per tenir en compte els diferencials en nivell de preus entre països. D'acord amb aquest altre barem, l'SMI de referència a Catalunya s'hauria de situar en 1.014,2 euros.

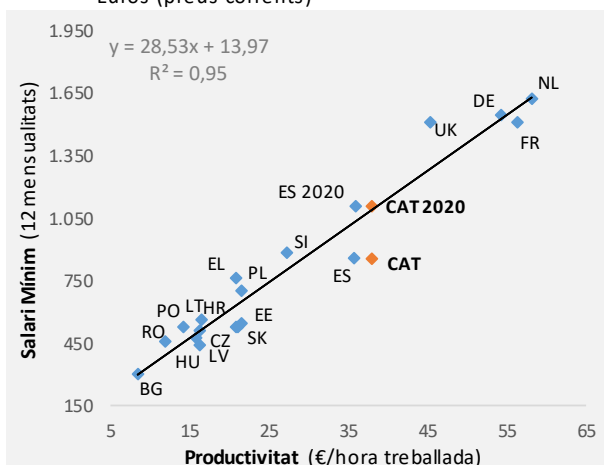
Els **gràfics 11 i 12** comparen els valors de l'SMI amb els salaris medians i mitjans als diferents països (salari brut dels treballadors a jornada completa). Si es prenen com a referència aquestes variables, els valors de l'SMI a Catalunya que el situarien en línia amb la resta de països de la mostra serien de 940,7 i 908,6 euros, respectivament.



Tal com es pot veure als gràfics següents, Catalunya estava clarament situada per sota del valor que li corresponia segons aquest criteri el 2018, però amb les pujades de 2019 i 2020 s'ha situat molt a prop del valor ajustat en termes comparatius amb altres països.

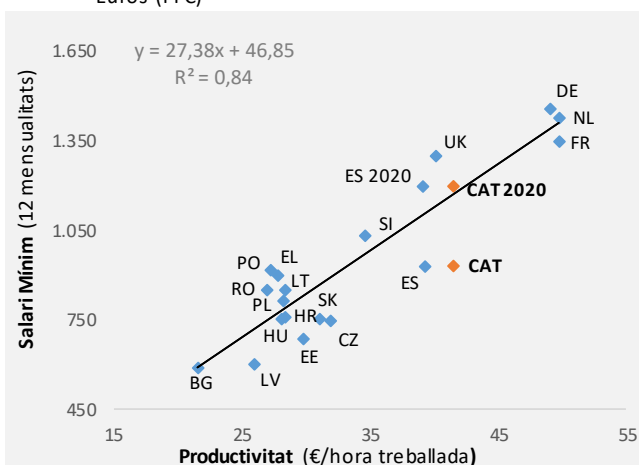
Gràfic 9. Relació entre la productivitat i el salari mínim, 2018

Euros (preus corrents)



Gràfic 10. Relació entre la productivitat i el salari mínim, 2018

Euros (PPC)

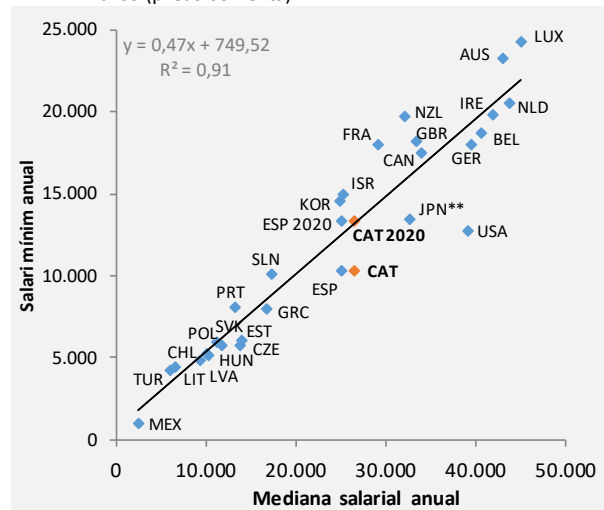


Nota: s'han estimat les dades a 1 de gener de 2020 per a Catalunya i Espanya amb la pujada de l'SMI a 950€ però mantenint les dades de productivitat de 2018.

Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'Eurostat i INE

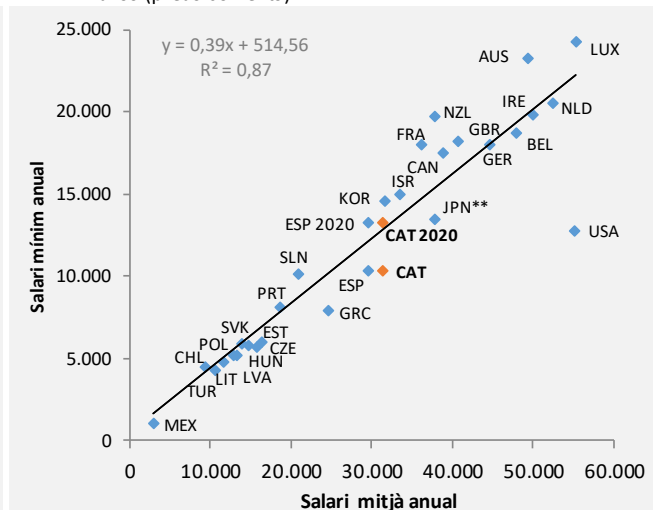
Gràfic 11. Relació entre la mediana* salarial i salari mínim, 2018

Euros (preus corrents)



Gràfic 12. Relació entre el salari mitjà* i salari mínim, 2018

Euros (preus corrents)



*Mediana salarial i salari mitjà corresponent als treballadors a jornada sencera. **2017

Nota: s'han estimat les dades a 1 de gener de 2020 per a Catalunya i Espanya amb la pujada de l'SMI a 950€ però mantenint les dades de salaris de 2018.

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de la OCDE i de la Generalitat de Catalunya.



3.1.2.5. Criteri de cost-benefici

En aquest apartat s'analitzarà sota quines condicions els beneficis econòmics associats amb un increment del salari mínim superen els costos (mesurant beneficis i costos en termes homogenis d'ocupació i generació de riquesa).

Impacte sobre els nivells d'ocupació i d'activitat

L'impacte d'un augment del salari mínim sobre els nivells d'ocupació i d'activitat depèn d'un conjunt de factors relacionats amb els mecanismes de formació de preus i salaris, així com de les característiques específiques de les empreses i dels mercats de treball i de béns i serveis als diferents sectors d'activitat.

Simplificant, es poden visualitzar dos tipus de situacions estilitzades en les que un mateix augment del salari mínim tindria conseqüències diferents.

a) Empreses amb un cert poder de mercat

En primer lloc, considerem una empresa d'una certa dimensió, que opera normalment amb marges de benefici superiors als estrictament necessaris per continuar en el negoci, que té un cert marge per augmentar el nivell d'activitat augmentant el grau d'utilització dels recursos disponibles, amb una certa capacitat per repercutir els augments de costos a preus, en la que els costos laborals representen una fracció menor dels costos totals i en la que el personal amb salari mínim o proper al mínim és una part no majoritària de la plantilla.

En aquest cas, és molt possible que l'empresa opti per absorbir l'increment del cost en els seus marges o per repercutir l'augment de costos a preus, suposant que tant l'augment del cost com l'elasticitat-preu de la demanda pel seu producte no siguin excessivament elevats. L'impacte net sobre el conjunt de l'economia associat amb una situació d'aquest tipus pot arribar a ser positiu sota determinades circumstàncies, en la mesura que estimuli un augment de la despesa dels col·lectius amb una major propensió al consum que, al seu torn, contribueixi a elevar el grau d'utilització de la capacitat productiva i, per aquesta via, la taxa de benefici empresarial (tot i la possible compressió dels marges). La cadena d'efectes positius es pot estendre en segona ronda en la mesura que l'augment del grau d'utilització estimuli la inversió per ampliar la capacitat productiva i la contractació de nou personal. També cal considerar la possibilitat d'un increment dels nivells de benefici i d'activitat quan l'augment salarial redueix la rotació del personal i estimula el grau de compromís i dedicació dels treballadors, contribuint a augmentar els nivells de productivitat.

En sentit contrari, també augmentarien les importacions, que impliquen detracció del PIB, i si l'impacte sobre els costos laborals unitaris arribés a ser prou significatiu afectaria negativament les exportacions. Per altra banda, si els preus augmenten tendiran a neutralitzar parcialment l'impacte positiu sobre els salaris reals, que són els que realment determinen el poder adquisitiu dels treballadors, i per aquesta via afectaran negativament al consum. Finalment, un augment prou elevat del salari mínim pot provocar augments salarials en cadena en altres col·lectius amb salaris baixos però superiors al mínim. Si l'espiral d'augment fos molt intensa podria pressionar



excessivament preus i marges, afectant negativament la competitivitat, amb conseqüències negatives sobre el conjunt de l'economia.

En conjunt, en una economia en la que les empreses tenen un cert poder de mercat és més probable que l'efecte net sigui positiu com major sigui el marge per satisfer el creixement de la demanda augmentant el grau d'utilització dels recursos disponibles, sense repercutir totalment l'augment de costos a preus i sense afectar en excés les condicions de competitivitat dels sectors més exposats a la competència exterior.

b) Empreses sense poder de mercat

La situació oposada a l'anterior seria la d'una empresa petita o una microempresa, amb uns marges de benefici ajustats i que depèn essencialment de l'avantatge en costos laborals per fer front a la competència, amb poca capacitat per repercutir els augments de costos en els preus i en la que el personal amb salari mínim o proper al mínim representa una fracció important del total.

En aquest cas, l'empresa pot reaccionar de diverses maneres: (i) renunciant a contractar un treballador addicional que amb el salari mínim anterior hauria permès augmentar la facturació sense haver de reduir el marge de benefici, (ii) acomiadant un treballador que amb les noves condicions resulta poc rentable mantenir per cobrir les puntes de facturació, (iii) modificant les condicions laborals o les hores treballades dels que continuen ocupats i, en casos extrems, (iv) tancant el negoci o passant a l'economia submergida.

L'impacte net sobre l'economia associat amb totes aquestes opcions seria negatiu, ja que el possible augment marginal del consum per part dels treballadors que mantenen el seu lloc de treball es veuria contrarestat pel descens de la despesa dels treballadors que perden la feina o que troben més difícil sortir de l'atur.

De fet, aquest tipus d'empreses també tenen l'opció d'absorbir l'augment de costos reduint les rendes dels petits empresaris que les encapçalen, per als quals aquesta és la principal font d'ingressos i un mitjà essencial de subsistència. Quan aquest és el cas, l'augment del salari mínim genera una transferència de recursos entre col·lectius amb ingressos baixos, amb efecte neutre sobre la despesa agregada. Un estudi recent del cas israelià (Drucker, Mazirov i Neumark, 2019)³ aporta evidència en aquest sentit.

c) Agregació de resultats

En realitat, totes les economies són combinacions, en diferent grau, d'aquests dos tipus d'empresa o, més acuradament, es caracteritzen per una distribució de les empreses a diferents distàncies d'aquests exemples estilitzats. Per tant, l'impacte d'un augment del salari mínim en el conjunt de l'economia dependrà de la magnitud d'aquest augment, de la proporció dels treballadors coberts pel salari mínim en cada una de les categories empresarials anteriors, del percentatge de l'ocupació total corresponent a cada categoria empresarial i del percentatge que

³ Drucker, L., Mazirov, D. i Neumark, D. (2019): "Who pays and who benefits from minimum wage increases? Evidence from Israeli tax data on business owners and workers". National Bureau of Economic Research, Working Paper 26571. <http://www.nber.org/w26571>.

representen els costos laborals sobre la facturació total segons categoria empresarial i sector d'activitat.

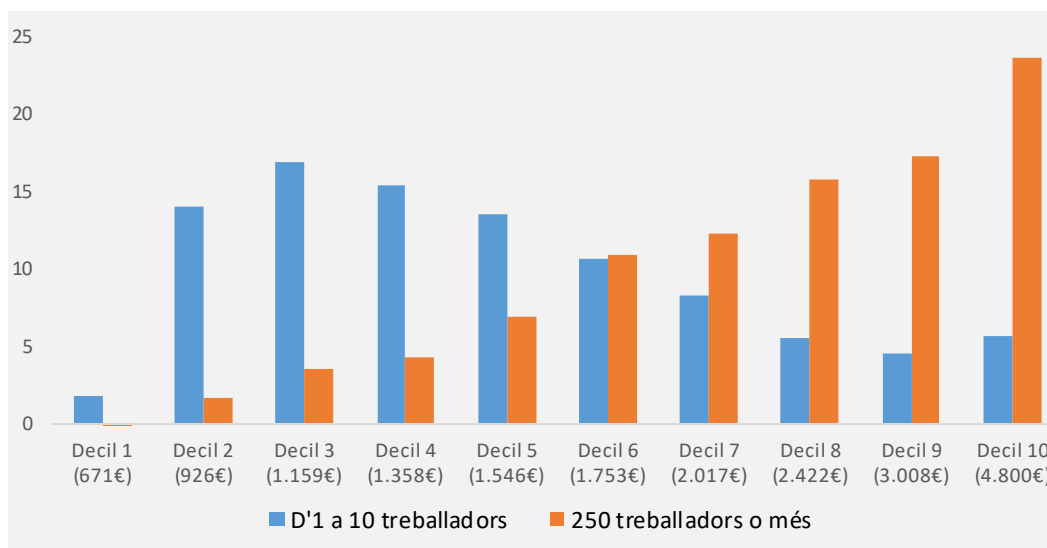
En aquest estudi no es pretén quantificar amb precisió el resultat de la interacció entre aquestes múltiples variables en tots els possibles escenaris. Només destacar com a conclusió principal que la probabilitat de que els efectes negatius superin els positius augmentarà com més elevat sigui l'augment del salari mínim amb relació al salari mitjà o medià i com més àmplia la proporció de treballadors afectats respecte del total.

Els augments moderats que afecten a una proporció limitada de treballadors poden comportar efectes positius en els nivells d'activitat i d'ocupació en determinats sectors, que compensin els efectes negatius en altres sectors. En canvi, augments elevats que afecten una proporció també elevada de treballadors tenen una major probabilitat d'afectar negativament a empreses de qualsevol dimensió en tots els sectors d'activitat i, en conseqüència, un major risc d'impacte net negatiu en el conjunt de l'economia.

Distribució per dimensió empresarial i grups d'edat

El **gràfic 13** mostra la distribució dels treballadors a jornada completa per decil salarial i dimensió de l'establiment, al conjunt de l'Estat amb dades de l'any 2018. Com es pot observar, les empreses d'entre 1 i 10 treballadors concentren una major proporció de treballadors en els decils de salaris més baixos en comparació amb les empreses de 250 o més treballadors.

Gràfic 13. Distribució dels assalariats a jornada completa per decil salarial i dimensió de l'establiment 2018
En %

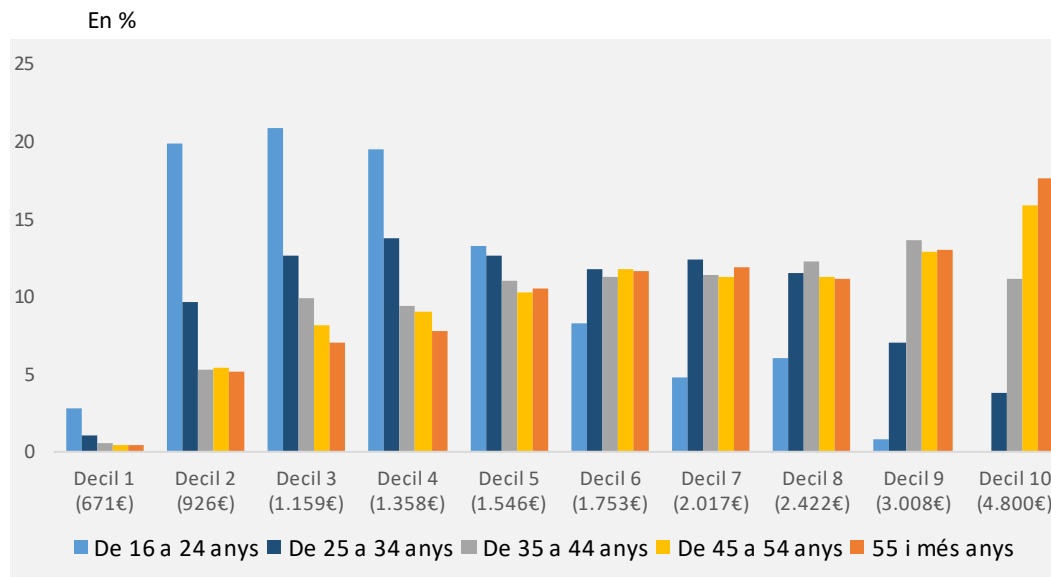


Font: INE. Enquesta de Població Activa.



Per altra banda, el **gràfic 14** mostra la concentració dels treballadors a jornada completa per decil salarial i per edat, també amb dades de 2018 per al conjunt de l'Estat. En aquest cas s'observa una elevada concentració del salari mínim en els col·lectius més joves: de 16 a 24 anys, malgrat que aquest col·lectiu és petit, i en el grup d'edat de 25 a 34, que és més nombrós. A partir dels 35 anys no s'observen diferències significatives en la distribució dels assalariats per edat i decil de salari.

Gràfic 14. Distribució dels assalariats a jornada completa per decil salarial i edat 2018



Font: INE. Enquesta de Població Activa.

Aquestes dades confirmen que són les empreses petites i les microempreses, per un costat, i els treballadors més joves, per l'altre, els que resultaran més directament afectats per un augment del salari mínim. Tot i que un dels resultats aparentment més sorprenents de l'enquesta empresarial del capítol 4 és que són les empreses de més de 50 treballadors les que declaren haver patit un major impacte per l'augment del SMI del 2019, fet que possiblement sigui explicable en tant que impacte indirecte, per la connexió client-proveïdor entre mitjanes-grans i petites.

Arguments teòrics i evidència empírica

La literatura econòmica sobre aquesta qüestió és immensa i alguns dels resultats obtinguts en base a l'evidència empírica disponible poden semblar contradictoris o controvertits. Aquest no és el lloc per valorar o resumir aquests resultats. Però sí pot ser útil recordar que en una primera etapa els arguments utilitzats per rebutjar els possibles efectes positius associats amb el salari mínim es basaven en models del mercat de treball perfectament competitiu en els que un augment del preu del factor treball augmenta l'oferta i redueix la demanda d'aquest factor, reduint el volum d'ocupació i augmentant la taxa d'atur d'equilibri. Els estudis empírics associats amb aquesta literatura donaven suport als arguments teòrics, establint una relació directa entre

la destrucció de llocs de treball del personal menys qualificat i els augments de l'SMI (Neumark i Wascher, 2006)⁴.

Una excepció a la regla anterior serien els mercats de treball en els que, per diferents raons, les empreses tenen un poder de negociació significativament superior al dels treballadors (mercats amb “monopsoni”), de manera que poden imposar uns salaris per sota del que seria el nivell d'equilibri en mercats competitius. En aquest cas especial el consens general és que un augment del salari mínim té efectes nets positius sobre l'ocupació, la massa salarial i el nivell d'activitat.

Més recentment han aparegut estudis que matisen substancialment les conclusions basades en una visió massa simplificada del funcionament del mercat de treball, a partir de nova evidència empírica, i que han donat lloc a un viu debat a la literatura que es pot considerar encara obert. L'estudi seminal d'aquest nou corrent és Card i Krueger, 1993⁵. En essència, la majoria d'aquests estudis conclouen que augments moderats de l'SMI no superiors a un determinat llindar “crític” poden arribar a tenir un impacte net positiu sobre l'ocupació, per diferents motius, fonamentalment d'ordre microeconòmic (per exemple, perquè alguns empresaris estan disposats a absorbir l'impacte en els seus marges si a canvi redueixen la rotació del personal i augmenten el grau de compromís i dedicació dels treballadors).

Estimacions per a l'economia espanyola

L'important augment del salari mínim a l'estat espanyol de 735,9 a 900 euros (en 14 pagues) a 1 de gener de 2019 va motivar la publicació d'un conjunt d'estudis que en alguns casos tractaven de preveure els possibles efectes de la mesura sobre l'ocupació, i en altres utilitzen l'escassa evidència disponible fins al moment per estimar aquests efectes.

a) Banc d'Espanya

El Banc d'Espanya, en base a la metodologia de dos estudis anteriors dels anys 2012 i 2015, calcula que un augment de l'SMI eleva un 34% la probabilitat de perdre el lloc de treball per un treballador situat per sota del llindar del nou salari mínim amb anterioritat a l'augment⁶. A partir d'aquesta xifra i del nombre de treballadors afectats per la mesura, conclou que la destrucció d'ocupació derivada de l'augment del salari mínim del 8% l'any 2017 va ser de 12.000 llocs de treball. Extrapolant aquests resultats a l'increment del salari mínim a 900 euros en 14 pagues a partir del 2019, estimen una pèrdua d'ocupació de 125.000 treballadors. L'impacte seria molt desigual entre diferents col·lectius, essent especialment sever en el grup d'edat entre 45 i 64 anys, degut als menors guanys de productivitat esperats durant la resta de la seva trajectòria professional.

⁴ Neumark, D. i Wascher, W. (2006): “Minimum wages and employment: a review of evidence from the new minimum wage research”. National Bureau of Economic Research Working Paper no 12663.

⁵ Card, D., i Krueger, A. B. (1993): “Minimum wages and employment: a case study of the fast food industry in New Jersey and Pennsylvania”. National Bureau of Economic Research Working Paper no 4509.

⁶ Lacuesta Gabarain, A., Izquierdo Peinado, M. i Puente Díaz, S. (2019): “Un análisis del impacto de la subida del salario mínimo interprofesional en 2017 sobre la probabilidad de perder el empleo”. Banco de España. Documentos ocasionales no 1902.



b) BBVA Research

En línia amb els resultats del Banc d'Espanya, BBVA Research va fer l'any 2017 un estudi que analitzava l'impacte del l'augment del salari mínim del 2017 en el PIB i l'ocupació⁷. A llarg termini, el seu model empíric quantifica, en l'escenari més favorable, un nivell de PIB una dècima menor i un nivell d'ocupació entre una i dues dècimes per sota del que s'hauria assolit en absència d'aquesta mesura. Per territoris, la cobertura augmenta en les regions relativament més pobres d'Espanya i, per tant, augments del salari mínim podrien generar una pèrdua d'ocupació superior en aquestes zones.

Més recentment, BBVA Research (2019) també va mostrar la seva preocupació entorn a la pujada del 2019 del salari mínim deslligada de la productivitat, quantificant els efectes de la mesura en una menor creació d'ocupació d'entre 75 i 195 mil persones durant el bienni 2019-2020, depenent de la reacció de les empreses a aquest canvi de normativa⁸.

Finalment, en la presentació de l'informe *Situación España* del primer trimestre de 2020 s'afirma que l'afiliació a la Seguretat Social en els col·lectius amb major cobertura de l'SMI (menors de 30 anys de les comunitats de Canàries, Extremadura, Andalusia i Múrcia, en determinats sectors) hauria augmentat entre una i quatre dècimes més el 2019 (fins a 45.000 persones) si no s'hagués produït l'increment de l'SMI.

c) Autoritat Independent de Responsabilitat Fiscal (AIReF)

L'AIReF va publicar el 2018 un informe on també s'analitzaven els possibles efectes de l'augment del salari mínim el 2019 a través dels diferents canals d'impacte sobre l'economia⁹. L'estudi conclou que la renda bruta disponible real (descomptats els efectes de la inflació) augmentaria en un 0,15%, fet que implicaria un increment del consum privat en una dècima. No obstant, si bé l'impacte agregat sobre el consum privat seria positiu, estimen una caiguda en l'ocupació de 24.000 treballadors. Així mateix, l'estudi preveu un impacte negatiu d'una dècima en les exportacions, fruit de la pujada dels costos laborals i de la pèrdua de competitivitat.

d) Comissions Obreres

Un estudi del Gabinet Econòmic de Comissions Obreres publicat al juny de 2019¹⁰ analitza l'impacte de l'augment de l'SMI a 900 euros en els col·lectius més propensos a cobrar salaris entorn al salari mínim. Els resultats, obtinguts a partir de la distribució salarial de l'EPA per al 2017, mostren que els principals beneficiats del nou salari mínim de referència serien els joves, les dones, els treballadors amb contractes parcials i temporals, els immigrants i els treballadors amb poca qualificació, atès que aquests grups són els que estan a la cua inferior de la distribució salarial en major proporció. Finalment, l'informe conclou que el salari mínim és un instrument

⁷ Archondo, I., García, J. R. i Ulloa, C. (2017): "Repercusiones del aumento del salario mínimo en España". BBVA. Observatorio Económico España.

⁸ Rafael Doménech (2019): "¿Es bueno o malo que suba el salario mínimo?" BBVA Research.

⁹ Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) (2018): "Informe sobre las Líneas Fundamentales de los Presupuestos de las Administraciones Públicas 2019".

¹⁰ Gabinete de Estudios Económicos de CCOO (2019): "La subida del salario mínimo en 2019".



útil per combatre la pobresa, atès que incrementa la renda disponible a les llars més desfavorides.

Evidència per a l'economia catalana

El capítol 4 d'aquest informe presenta els resultats d'un exercici realitzat pel Gabinet d'Estudis Econòmics de la Cambra a partir de les dades disponibles d'afiliats a la Seguretat Social per sectors i territoris al llarg de 2019, en comparació amb períodes anteriors. En essència, l'estudi classifica els sectors i els territoris en dos grups, segons la proporció de treballadors amb salari mínim. A continuació compara la diferència entre les taxes de creixement de l'ocupació dels dos grups entre el període de tres anys anterior a la reforma (2016–2018) i el 2019.

En general, els sectors amb una menor proporció de treballadors amb salari mínim ja van mostrar un major augment de l'ocupació durant el primer període, en comparació amb el grup amb una major exposició. Si l'augment del salari mínim hagués modificat negativament la dinàmica de creació d'ocupació anterior al canvi normatiu, seria d'esperar un augment d'aquesta diferència. No obstant, el que s'obté és un estretament de la diferència, tant si els grups representen sectors, com si representen territoris, o la suma dels dos criteris.

Aquests resultats no es poden considerar concloents, però sí orientatius. Caldrà esperar a disposar d'altres estudis més amplis i aprofundits per arribar a un consens ferm sobre l'evidència empírica disponible.

Llindar màxim del salari mínim: aproximacions al cas català

Dels arguments anteriors es pot concloure que els efectes negatius sobre els nivells d'ocupació i d'activitat associats amb augments del salari mínim es poden evitar –o compensar a nivell agregat– quan aquests increments són moderats i no superen un determinat llindar –que seria diferent per països i en un mateix país al llarg del temps. La qüestió és poder quantificar de manera precisa que s'entén per un augment “moderat” i on estaria situat aquest nivell “crític”.

Una primera via per aproximar aquest hipotètic llindar màxim del salari mínim passa per valorar conjuntament la magnitud de l'augment i la taxa de cobertura (la proporció de treballadors afectats per l'augment del salari mínim). Tres exemples poden ajudar a visualitzar la interacció entre aquests factors:

- i. L'augment de l'SMI de passar de 735,9 a 900 euros a 1 de gener de 2019, va significar un increment del 22,3%. La taxa de cobertura amb 735,9 era del 0,9% i amb 900 del 6,3%. Multiplicant 22,3 per 6,3 i dividint per 100 s'obté un “factor d'impacte” d'1,4.
- ii. Suposem ara que el 2020 l'SMI hagués augmentat de 900 a 1.060,1 euros (60% del salari medià a jornada completa amb dades de 2017), el que implica un increment del 10,7%. En aquest cas el grau de cobertura passaria del 6,3% al 16%, resultant un factor d'impacte d'1,7.



- iii. Finalment, suposem que l'SMI se situa en un 60% del salari mitjà a jornada completa (1.239,5 euros el 2017). En aquest cas la variació respecte de la situació de partida és del 37,7% i la taxa de cobertura seria del 31%, amb un factor d'impacte d'11,7.

Amb l'evidència empírica disponible és raonable concloure que l'economia catalana sembla haver absorbit l'impacte d'un augment de l'SMI fins a 900 euros sense que s'hagi produït una destrucció significativa de llocs de treball o una reducció important del ritme de creació d'ocupació als sectors més exposats. Per tant, també sembla plausible afirmar que en aquest cas no s'hauria excedit el llindar màxim del salari mínim en el que els efectes negatius superen els positius –tot i que caldria preguntar-se com ha incidit l'augment de l'SMI sobre la probabilitat de trobar feina per part dels treballadors poc qualificats en atur o a l'espera d'un primer treball.

Passar dels 950 actuals a l'entorn dels 1.050 euros, per altra banda, implicaria augmentar també moderadament el factor d'impacte i , per tant, augmentaria moderadament el risc de sobrepassar el valor crític. En canvi, un salt de 950 a 1.200 euros amb els valors mitjans actuals dels salaris i de la productivitat al conjunt de l'economia multiplica per 11 aquest factor i , com a conseqüència, augmenta significativament el risc de generar un impacte net negatiu. (És important subratllar que aquest factor d'impacte no s'altera si l'augment es produeix gradualment, sempre que els valors de l'SMI es considerin no en termes absoluts, sinó com a percentatge d'un valor de referència –el salari medià o el mitjà, per exemple).

Llindar màxim del salari mínim: l'exemple dels EUA

La realitat és que no disposem de suficient evidència empírica realment comparable com per poder determinar amb un grau suficient de confiança l'efecte precís sobre l'ocupació d'aquests dos escenaris hipotètics d'augment de l'SMI. No obstant, sí es pot avançar que en el segon cas –un augment equivalent al 60% del salari mitjà– la probabilitat d'un impacte net negatiu sembla massa elevada com per justificar el risc. A més, amb un grau molt elevat de cobertura l'augment de l'SMI durant el període de transició cap a aquest 60% elevaria també progressivament el mateix salari mitjà, introduint una espiral entre els dos valors que segurament faria impossible assolir l'objectiu previst sense costos substancials.

En canvi, el risc d'elevat el salari mínim de 950 a 1.050 euros –o potser 1.100– semblaria més assumible. Sense pretensió d'eliminar totalment la incertesa sobre els efectes que implicaria un augment d'aquesta magnitud, sí és interessant comentar les conclusions d'un article de l'any 2015 publicat al *New York Times* i signat per Alan Krueger¹¹ –que amb David Card ha estat un dels principals impulsors de la nova literatura del salari mínim– en el que avança una resposta temptativa per determinar el “llindar màxim del salari mínim” pel cas dels EUA, i que es podria resumir en els següents punts:

(i) Als EUA el valor federal de l'SMI està situat en 7,25 dòlars per hora des de 2009. Aquest valor representa un 25,2% del salari mitjà a jornada completa en aquest país (i un 35,8% del medià), amb dades de l'any de publicació de l'article (2015). Segons Krueger, els resultats de la recerca disponible permeten afirmar amb un elevat grau de confiança que els efectes positius

¹¹ Krueger, A. (2015) : “The minimum wage: how much is too much?”. Article d'opinió publicat a *The New York Times*. 9 d'octubre de 2015.



d'augmentar l'SMI als EUA fins a un valor "moderat" d'uns 12 dòlars (41,7% del salari mitjà i 59,3% del medià a jornada completa el 2015), aplicat gradualment al llarg de cinc anys, superarien els possibles efectes negatius: algunes empresaris retallarien plantilles davant d'aquest augment, però altres aprofitarien per cobrir vacants i reduir la rotació, encara que haguessin de sacrificar una fracció dels beneficis.

(ii) Per altra banda –sempre segons Krueger– els resultats de la recerca no justifiquen un augment de l'SMI fins a 15 dòlars (52,1% del salari mitjà i 74,1% del medià a jornada completa). En algunes ciutats i estats amb nivells de preus i salarials més elevats aquest valor podria ser adequat, però no necessàriament per al conjunt del país. Per tant, un increment d'aquesta magnitud implicaria assumir un risc massa elevat sense prou fonament en l'evidència empírica disponible.

Si es volgués adaptar aquesta recomanació al cas de Catalunya caldria tenir en compte que l'economia americana té un nivell d'atur estructural inferior i un mercat de treball més flexible. Per tant, els arguments de prudència de Krueger respecte del nivell de risc associat amb el salari mínim s'haurien d'aplicar *a fortiori* a l'economia catalana. Acceptant l'estimació d'un valor crític per l'SMI equivalent a un 59,3% del salari mitjà (a jornada completa), el corresponent a Catalunya seria de 1.047,7 euros mensuals en 14 pagues. Tenint en compte les diferències esmentades entre les dues economies, aquest valor seria més aviat representatiu d'un llindar a partir del qual el risc de destruir ocupació s'hauria de considerar prou significatiu.

3.1.2.6. Criteri transformatiu

En favor d'un salari mínim "exigent"

El criteri transformatiu planteja utilitzar el salari mínim com a palanca per avançar cap a un model productiu de més valor afegit per hora treballada (és a dir, amb nivells de productivitat i PIB per càpita propers als dels països més desenvolupats). Per un costat, l'augment del salari mínim estimularia als treballadors a invertir més en formació per aspirar a un lloc de treball remunerat i, per altra banda, potenciarà els incentius de les empreses per introduir millores tecnològiques en els processos productius. En ambdós casos un augment de l'SMI contribuiria a accelerar el creixement de la productivitat i, en última instància, del PIB per càpita.

El projecte "Catalunya 2030/40" de la Cambra de Comerç de Barcelona recull aquesta aspiració quan proposa elevar el salari mínim en aquells sectors que ho permeten per impulsar el creixement del PIB per càpita. Però també es poden citar reconeguts analistes estrangers (Jim O'Neill¹²) i catalans (Miquel Puig¹³) que s'han pronunciat en aquesta mateixa línia.

¹² O'Neill, J.: "A living wage for capitalism". Article publicat a *Project-Syndicate* el 14 de novembre de 2019.

¹³ Puig, M. (2018): "Aquesta vegada serà diferent? Ocupació, atur i productivitat en el cicle econòmic espanyol". Comunicació presentada al 3er Congrés d'Economia i Empresa de Catalunya, organitzat pel *Col·legi d'Economistes de Catalunya*.



Més productivitat, menys ocupació?

Els models econòmics estàndard ja preveuen la possibilitat de que un augment dels salaris reals incentivi les empreses a substituir treball per capital, augmentant així el valor afegit per hora treballada. Per altra banda, hi ha una abundant literatura sobre el “canvi tecnològic induït”, que intenta explicar el biaix generalment estalviador de treball del progrés tecnològic com a resposta racional dels agents innovadors davant l’escassetat i/o l’encariment progressiu del factor treball en termes relatius¹⁴. Altres estudis sobre les implicacions dels anomenats “salaris d’eficiència” també vinculen els augments salarials amb la productivitat¹⁵.

Ara bé, elevar el salari mínim per afavorir el desplaçament del treball per capital (o, alternativament, el canvi tecnològic estalviador de treball) pot no ser una alternativa òptima en economies amb una proporció important de treballadors poc qualificats i taxes d’atur elevades. Una forma de conciliar creixement de la productivitat i creació d’ocupació seria influir en la direcció del canvi tecnològic de manera que fos més complementari que substitutiu del treball –també del menys qualificat. De fet, hi ha alguns autors (per exemple Acemoglu, 2001)¹⁶ que ho consideren possible i recomanen utilitzar les polítiques públiques per incidir en la direcció del canvi tecnològic.

Segons Acemoglu, la direcció del progrés tecnològic depèn de l’escassetat relativa dels factors productius, de fins a quin punt és tècnicament factible la substitució entre factors i, especialment, de la direcció adoptada per la innovació en el passat. La raó d’aquest últim argument seria que els esforços compromesos en fer avançar la innovació en una determinada direcció generen una massa crítica d’expertesa, de centres d’investigació i d’infraestructures especialitzades amb una inèrcia pròpia. Per tant, en la mesura que el progrés tècnic sigui dependent d’una determinada trajectòria històrica, les polítiques públiques haurien de poder influir sobre aquesta trajectòria en el futur, amb l’objectiu de reorientar-la cap a una utilització més intensiva del factor treball.

En el llenguatge dels economistes, és possible associar un impacte positiu del salari mínim sobre l’eficiència dels processos productius sense destrucció d’ocupació per la via d’augmentar el que es coneix com a Productivitat Total dels Factors (PTF). Aquest concepte és un indicador del nivell d’eficiència amb el que les empreses –i per extensió el conjunt de l’economia– combinen els diferents factors productius (per exemple, mitjançant una millor gestió i organització empresarial). En aquest sentit, una sèrie d’estudis recents publicats al Regne Unit i als Estats Units troben evidència en suport de la hipòtesi de que els salaris mínims han contribuït a elevar la PTF en aquests països. Rizov, Croucher i Lange, 2016,¹⁷ per exemple, conclouen que la introducció d’un salari mínim d’àmbit nacional al Regne Unit hauria provocat efectivament un augment de l’eficiència productiva en els sectors amb salaris més baixos i més intensius en la

¹⁴ Bruggen, F. i Gehrke, C. (2017): “The Neoclassical approach to induced technical change: from Hicks to Acemoglu”. *Metroeconomica*, Vol. 68, Issue 4, pp. 730-776.

¹⁵ Shapiro, C. i J. Stiglitz (1984): “Equilibrium unemployment as a worker discipline device”, *American Economic Review*, 74, pp. 433-444

¹⁶ Acemoglu, D. (2001): “Directed technical change”, NBER Working Paper N° 8287.

¹⁷ Rizov, M., Croucher, R. i T. Lange (2016): “The UK National Minimum Wage’s impact on productivity”. *British Journal of Management*. Vol. 27, Issue 4, pp. 819-835.

utilització de treball poc qualificat. Pel cas d'Alemanya, Dustmann i coautors¹⁸ analitzen la introducció d'un salari mínim uniforme per al conjunt del país i troben efectes positius derivats del desplaçament de treballadors amb salaris baixos de les empreses menys productives a les més productives.

Cap als 1.200–1.400 euros amb horitzó 2030/40?

En el document del projecte “Catalunya 2030/40” de la Cambra de Barcelona no es quantifica el valor desitjable del salari mínim de referència a Catalunya, però en declaracions públiques el president de la Cambra s'ha referit a una forquilla situada entre els 1.200 i els 1.400 euros, modulable per sectors i que s'hauria d'assolir progressivament amb horitzó 2030-2040.

Un informe recent de la Generalitat de Catalunya¹⁹ estableix dos valors de referència per al salari mínim a Catalunya, de 1.060,1 i 1.239,5 euros, seguint recomanacions del Comitè Europeu de les Regions pel primer i del Parlament i el Consell Europeu pel segon. Aquests valors correspondrien al 60% del salari *medià i mitjà* l'any 2017 a Catalunya a temps complet, respectivament.

Finalment, l'acord programàtic de govern entre el PSOE y Unidas Podemos es compromet a assolir progressivament el 60% del salari mitjà a Espanya. Però en aquest cas no està clar quina seria la xifra de referència, ja que aquesta depèn de si el càlcul es fa respecte del salari total (que inclou les jornades a temps complet i parcial) o del salari a temps complet, que és l'utilitzat com a referència en aquest estudi. Mentre que el 60% del salari mitjà total a Espanya representa 1.013,4 euros (14 pagues), el valor equivalent del salari mitjà a temps complet seria 1.172,1 euros.

A efectes d'aquesta anàlisi es prendrà com a valor de referència del criteri transformatiu un interval entres els 1.200 i els 1.400 euros, a assolir progressivament entre 2020 i 2030. Aquest interval s'entén en valors absoluts i no com a proporció d'un determinat nivell salarial de referència.

Per tant, es tractaria d'un salari mínim “exigent”, en paraules d'Andreu Mas-Colell referint-se a arguments defensats per Miquel Puig²⁰, que posa l'èmfasi en el paper dels incentius sobre la taxa de creixement a llarg termini—més enllà dels càlculs cost-benefici sobre els nivells d'activitat i d'ocupació a curt termini. Però també és un objectiu que sembla raonable proposar-se assolir progressivament sota determinades condicions—a diferència de l'objectiu d'indexar l'SMI al 60% del salari mitjà.

¹⁸ Dustmann, C., Lindner, A., Schönberg, U., Umkehrer, M. i vom Berge, P. (2019): “Reallocation effects of the minimum wage: evidence from Germany”. <http://sarkoups.free.fr/dustmann719.pdf>.

¹⁹ Generalitat de Catalunya (2019) “El salari mínim de referència català: estimació i incidència potencial”. Informe. Desembre 2019.

²⁰ Mas-Colell, A. (2018): “Cap a un salari mínim exigent?”. Article d'opinió publicat al diari *Ara* el 26 de febrer de 2018.



3.1.3. Quadre comparatiu

El **Quadre 2** resumeix les estimacions dels apartats anteriors comparant els valors de l'SMI (brut mensual amb 14 pagues) amb els diferents criteris.

Quadre 2. Valors de l'SMI estimats per a Catalunya segons diferents criteris

Criteri		Salari mínim (14 pagues) euros
Equitat		1.060
Diferencial	Preus (ESP-CAT)	1.031
	Salari + cotitzacions	1.039
Demoscòpic		1.023
Comparatiu	Productivitat	941
	Productivitat en PPC	1.014
	Salari medià	941
	Salari mitjà	909
Cost - Benefici		1.048
Transformatiu		1.200 – 1.400 (2030)

Font: elaboració pròpia

D'aquest quadre comparatiu es desprèn que, amb excepció del criteri transformatiu (a assolir progressivament amb horitzó 2030), els valors estimats amb la resta de criteris se situen en una banda orientativa situada majoritàriament entre els 950 i els 1.050 euros bruts mensuals en 14 pagues.

3.2. PROPOSTES

A partir dels arguments exposats als apartats anteriors, en aquest apartat es marquen tres objectius:

- I. Establir un valor inicial de referència per al salari mínim a Catalunya per a 2020 situat dins de l'interval de convergència dels cinc primers criteris: d'equitat, diferencial, demoscòpic, comparatiu i cost-benefici.
- II. Fixar uns principis bàsics per actualitzar periòdicament aquest valor amb horitzó 2030, tenint en compte l'evolució de l'ocupació, dels preus i de la productivitat.
- III. Simular diferents escenaris d'evolució del valor actualitzat a partir dels principis anteriors, aplicant diferents hipòtesis amb relació al creixement dels preus i de la productivitat entre 2020 i 2030.



3.2.1. Valor 2020

Actualment la Generalitat de Catalunya no té competències per fixar un salari mínim d'obligat compliment en territori català. Mentre aquest sigui el cas, el marge d'actuació des de Catalunya es concreta en tres punts:

- Acordar un salari mínim de referència en el marc de la negociació col·lectiva per part dels agents socials, que s'ajusti a les condicions específiques de l'economia catalana.
- Fixar un salari mínim de referència aplicable als empleats de les administracions públiques catalanes i de les empreses contractades per aquestes, que hauria d'estar alineat amb l'acordat mitjançant la negociació col·lectiva.
- Proposar al govern de l'Estat un salari mínim interprofessional diferenciat per comunitats autònomes, aplicant uns criteris consistents amb els utilitzats per determinar el valor del salari mínim de referència a Catalunya.

Tot i que la majoria de valors obtinguts amb cinc dels sis criteris analitzats se situen en el rang comprès entre 950 i 1.050 euros, la majoria dels càlculs s'han fet en base a dades del 2017 i 2018, que caldria ajustar a l'alça per tenir en compte l'evolució de preus i salaris fins a 2020. Per altra banda, l'acord vigent entre patronals i sindicats per aquest any ja situa com a referència per al conjunt de l'Estat un salari mínim de conveni de 1.000 euros bruts mensuals en 14 pagues.

Amb aquestes consideracions, des de la Cambra de Barcelona es posen a disposició del Govern de la Generalitat i dels agents socials, patronals i sindicats, els resultats obtinguts en aquest estudi, que aconsellarien fixar el salari mínim de referència a Catalunya, actualitzat a 2020, dins d'un rang comprès entre **1.000 i 1.100 euros** bruts en 14 pagues.

Augmentar el salari mínim des dels 950 euros actuals a 1.000–1.100 euros en 2020 és una proposta no exempta de riscos, ja que ningú pot garantir que no afecti a determinats llocs de treball i/o comporti una menor creació d'ocupació per alguns col·lectius, sectors i territoris. No obstant, els arguments a favor són també de pes i a criteri dels autors de l'estudi justificarien assumir els riscos –en particular si s'adopten mesures fiscals i de despesa pública compensatòries per als col·lectius que puguin sortir més perjudicats.

Un argument addicional seria la imatge de compromís i consens que es projecta, per part dels poders públic i dels representants de les empreses i dels treballadors, sobre el model de societat i d'economia al que s'aspira col·lectivament amb horitzó de futur.

Per tal de minimitzar els costos que recauen més que proporcionalment sobre determinats col·lectius, el valor del salari mínim de referència s'hauria de poder modular per grups d'edat i per territoris. En el cas dels joves (a partir dels 16 anys) l'establiment d'un salari mínim elevat pot incentivar l'abandonament prematur dels estudis. Aquest fet augmenta el risc de que els joves menys formats tinguin trajectòries laborals més inestables i amb menys possibilitats de promoció al llarg de la vida. Tenint en compte aquests arguments, Països Baixos, Bèlgica, França,



Regne Unit, Irlanda i Luxemburg ja apliquen un tractament diferencial del salari mínim als joves menors de 25 anys²¹.

Finalment, el criteri diferencial també recomanaria adaptar el valor del salari mínim a les diferències més marcades de cost de la vida entre territoris dins de Catalunya. L'exemple més evident seria el de l'àrea metropolitana de Barcelona.

3.2.2. Actualització 2020-2030

Partint d'un rang de referència per al salari mínim de 1.000–1.100 euros per a 2020, es proposa que aquesta xifra s'actualitzi regularment amb un doble criteri:

(i) El creixement tendencial dels preus i de la productivitat (o, alternativament, del PIB a preus corrents per llocs de treball equivalent) al conjunt de l'economia, i

(ii) l'impacte dels augments del salari mínim sobre l'ocupació en anys successius.

Es recomana que la revisió periòdica del valor de referència estigui informada per les consideracions tècniques d'un consell assessor format per economistes de reconegut prestigi, que avaluï sistemàticament l'evidència disponible sobre l'impacte d'aquesta mesura en l'ocupació i contribueixi a fixar els criteris per determinar els valors tendencials de les taxes de creixement dels preus i de la productivitat al llarg d'un cicle complet o d'un període mínim de cinc anys.

El primer principi –alinejar el valor del salari mínim amb l'evolució dels preus i de la productivitat en el conjunt de l'economia– és una condició exigent i que requereix justificació. Es podria argumentar en contra que la referència en termes de creixement de la productivitat hauria de ser l'atribuïble als perceptors del salari mínim, que es pot suposar inferior al del conjunt de l'economia. Però també es pot argumentar a favor que la productivitat d'un determinat col·lectiu de treballadors depèn en bona mesura de factors que són comuns al conjunt –des del marc institucional a les infraestructures i el capital social compartit²².

En última instància, es tracta d'un principi consistent amb l'esperit del criteri transformatiu, que aspira a conciliar progrés econòmic i cohesió social. Alinear l'evolució del salari mínim al creixement de la productivitat i dels preus (o del PIB a preus corrents per persona ocupada) es condició necessària per garantir una evolució sostenible dels salaris i dels costos laborals en el seu conjunt, compatible amb una participació estable de les rendes del treball i del capital en la renda nacional i amb uns marges empresarials igualment estables. Adoptant com a punt de partida l'actual distribució de la renda entre els factors treball i capital, aquest criteri permet conciliar equitat i competitivitat al llarg del temps, possibilitant que els salaris en el seu conjunt guanyin poder adquisitiu en línia amb el creixement de la productivitat i que els marges de

²¹ Eurofound (2019): “Minimum wages in 2019: Annual review”. Publications Office of the European Union.

²² Veure els arguments sobre aquesta qüestió desenvolupats a Baker, D.: “This is what minimum wage would be if it kept pace with productivity”. CEPR Blog. Published 21/01/2020.

benefici siguin els adequats per estimular un nivell d'inversió productiva consistent amb el creixement tendencial de l'economia.

Finalment, el fet de poder anticipar la senda d'evolució del salari mínim facilita als agents econòmics preveure els efectes per adaptar-se millor a les noves condicions.

3.2.3. Escenaris d'evolució 2020-2030

El **quadre 3** mostra l'evolució possible del salari mínim de referència en tres escenaris alternatius que compleixen el primer criteri establert a l'apartat anterior (alineament amb l'evolució dels preus i de la productivitat).

Quadre 3. Evolució tendencial de l'SMR en tres escenaris

Euros	Δ productivitat + Δ inflació		
	3%	2,5%	2,0%
	2020	1.050	1.050
2021	1.082	1.076	1.071
2022	1.114	1.103	1.092
2023	1.147	1.131	1.114
2024	1.182	1.159	1.137
2025	1.217	1.188	1.159
2026	1.254	1.218	1.182
2027	1.291	1.248	1.206
2028	1.330	1.279	1.230
2029	1.370	1.311	1.255
2030	1.411	1.344	1.280

Font: elaboració pròpia

En els tres escenaris contemplats se suposa que els preus creixen a una taxa tendencial constant de l'1,5%. La diferència és només el creixement tendencial de la productivitat, que va des de l'1,5% en l'escenari més optimista a la columna de l'esquerra, al 0,5% en el menys optimista (columna dreta), passant per l'1% en l'escenari central a la columna del mig²³. Com a punt de partida l'any 2020 es pren el valor central del rang establert: 1.050 euros mensuals.

Com es pot observar, en l'escenari central (amb un creixement tendencial de la productivitat de l'1%) s'arribaria a un salari mínim superior als 1.200 euros el 2026 i se superarien els 1.300 el 2029. En l'escenari més positiu (creixement de la productivitat de l'1,5%) els terminis s'escorcen: se superen els 1.200 euros el 2025 i els 1.400 en 2030. En el menys optimista (creixement de la productivitat del 0,5%) s'allarguen: la marca dels 1.200 no se supera fins el 2027 i el 2030 s'apropa però no supera els 1.300 euros.

²³ Entre 2000 i 2018 el PIB a preus constants per llocs de treball equivalent a temps complet a Catalunya va augmentar un 21,7%, el que implica una taxa de creixement mitjana anual de l'1,1% al llarg del període.



4. L'AUGMENT DE L'SMI DE 2019: IMPACTE A CATALUNYA

La informació disponible sobre l'evolució dels afiliats a la Seguretat Social a Catalunya al llarg de 2019, per sectors d'activitat i demarcacions territorials, permet fer un primer exercici temptatiu d'estimació del possible impacte sobre l'ocupació associat amb l'augment del 22,3% de l'SMI l'1 de gener de 2019.

En primer lloc, es classifiquen els diferents sectors d'activitat en dos grups: d'alta i baixa cobertura, segons el percentatge de treballadors potencialment afectats per l'augment de l'SMI sobre els ocupats totals a cada sector²⁴.

En segon lloc, es calcula la taxa de creixement dels afiliats a cada un dels grups el 2019 i la mitjana del període 2016-2018. En tercer lloc, es calcula la diferència entre les taxes de creixement dels grups d'alta i baixa cobertura per a cada un dels dos períodes (2019 i mitjana 2016-2018). Finalment, es comparen les diferències entre els dos períodes.

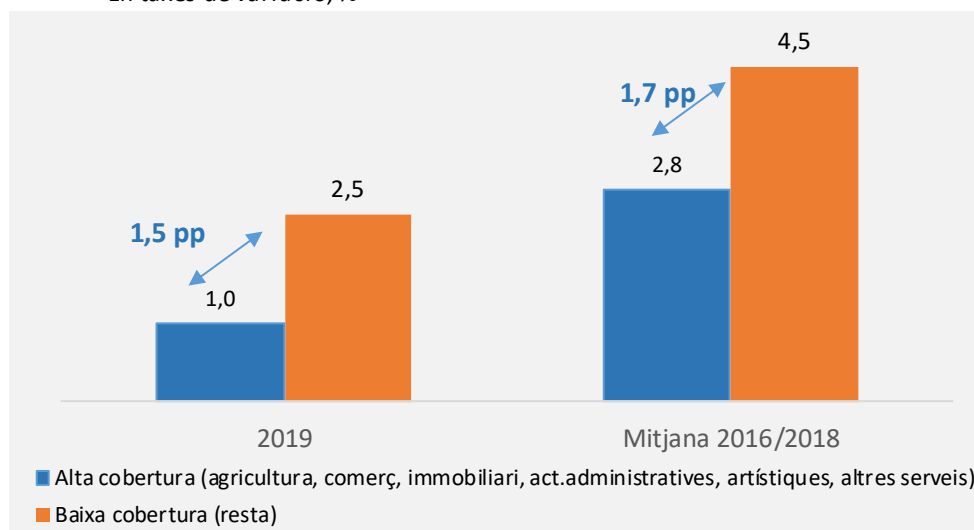
La lògica de l'exercici parteix de l'observació que els sectors de baixa cobertura mostren taxes de creixement dels afiliats superiors a les dels sectors d'alta cobertura. Aquest és el cas tant al llarg del període 2016-2018 com durant 2019. La desacceleració econòmica al conjunt de l'economia explica que el creixement dels afiliats als dos grups el 2019 se situï per sota dels valors registrats en el període anterior.

No obstant, i amb independència d'aquest factor conjuntural que en principi afectaria per igual a tots els sectors, si l'augment del SMI hagués tingut un impacte diferencial sobre l'evolució de l'ocupació als sectors d'alta cobertura, caldria esperar que la diferència (negativa) amb el creixement dels afiliats als sectors d'alta cobertura el 2019 s'eixamplés, en comparació amb la diferència observada en 2016-2018.

Quan es fa aquesta comparació per sectors (gràfic 15) s'observa que mentre que el diferencial de creixement entre els sectors de baixa i elevada cobertura era d'1,7 punts percentuals de mitjana entre 2016 i 2018, l'any 2019 aquest diferencial es va reduir a 1,5 punts. Si el nou valor de l'SMI el 2019 hagués tingut un impacte substancial sobre l'ocupació, caldria esperar un augment d'aquest diferencial, atès que els sectors amb una cobertura elevada són els potencialment més afectats per aquesta política. Però no és aquest el cas, per la qual cosa amb les dades disponibles i segons la lògica comparativa d'aquest exercici no hi ha base per afirmar que l'augment de l'SMI a 900 euros hagi tingut efectes negatius sobre l'evolució de l'ocupació a Catalunya –almenys en termes agregats per sectors.

²⁴ El primer grup (alta cobertura) comprèn agricultura, comerç, activitats immobiliàries, activitats administratives i serveis auxiliars, activitats artístiques recreatives i d'entreteniment, i altres serveis. El segon grup (baixa cobertura) està conformat per la resta de sectors (incloent indústries manufactureres, subministrament d'aigua; i sanejament, gestió de residus i descontaminació, construcció, transport i emmagatzematge, hostaleria, informació i comunicacions, activitats financeres i d'assegurança, activitats professionals, científiques i tècniques, Administració pública, Defensa i Seguretat Social obligatòria, educació i, finalment, activitats sanitàries i de serveis socials).

Gràfic 15. Evolució de les afiliacions* al règim general i règims especials. Per grups sectorials
En taxes de variació, %



*Règim general i règims especials agrari, marítim i de la llar

Font: elaboració pròpia a partir del Ministeri de Treball i Assumptes Socials

Amb la mateixa lògica comparativa es poden classificar les quatre demarcacions provincials en dos grups (d'alta i baixa cobertura) i comparar l'evolució dels diferencials entre els dos períodes (2016-2018 i 2019). Amb la informació disponible, Tarragona i Lleida es consideren territoris d'alta cobertura, en els que caldria esperar una major incidència dels augments del SMI sobre l'ocupació, mentre que Barcelona i Girona serien demarcacions amb baixa cobertura.

Les conclusions que es desprenen de l'anàlisi territorial coincideixen amb les que es desprenen per sectors (**gràfic 16**). Donat que a Lleida i Tarragona la incidència del salari mínim és superior, caldria esperar que l'augment de l'SMI el 2019 eixamplés el diferencial (negatiu) de creixement dels afiliats en les demarcacions de baixa cobertura en comparació amb les d'alta cobertura. Però el que s'observa és el fenomen contrari: una reducció del diferencial entre els dos grups.

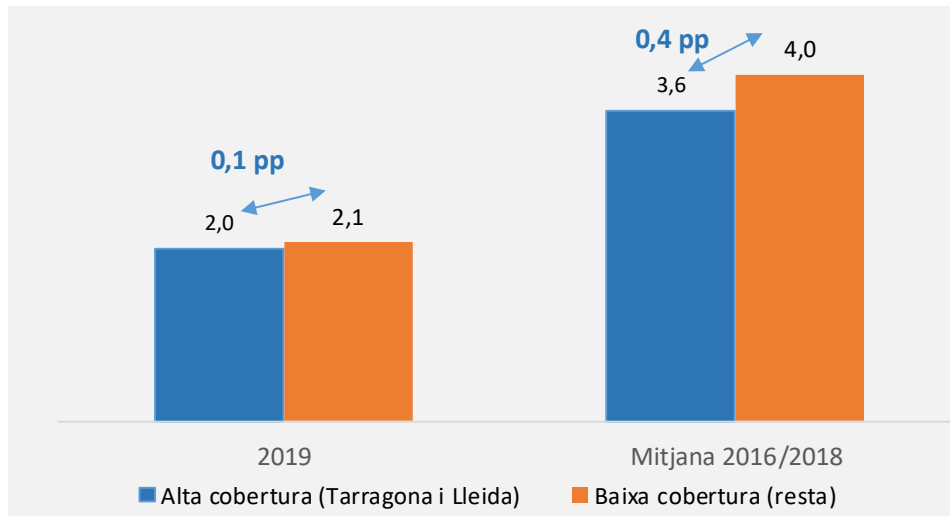
Finalment, és possible combinar sectors i territoris per formar també dos grups. D'alta cobertura (que inclouria agricultura, comerç, activitats immobiliàries, activitats administratives i serveis auxiliars, activitats artístiques recreatives i d'entreteniment, i altres serveis, a Tarragona i Lleida). I de baixa cobertura (la resta). Quan es comparen els dos grups amb la mateixa lògica dels exercicis anteriors, també s'obté una reducció del diferencial (negatiu) de creixement entre els sectors i territoris més i menys exposats a la pujada del salari mínim (**gràfic 17**).

En definitiva, l'anàlisi de l'evolució del nombre d'afiliats a la Seguretat Social per sectors i territoris a Catalunya amb la lògica aplicada en aquest exercici comparatiu no ofereix indicis de que l'augment de l'SMI del 22,3% decretat el 2019 hagi tingut un impacte negatiu sobre els sectors i territoris teòricament més exposats.

No obstant això, la falta de dades disponibles per altres col·lectius que també poden haver resultat especialment perjudicats (edat, gènere, nivell educatiu) no permet generalitzar aquestes conclusions provisionals al conjunt del mercat de treball.



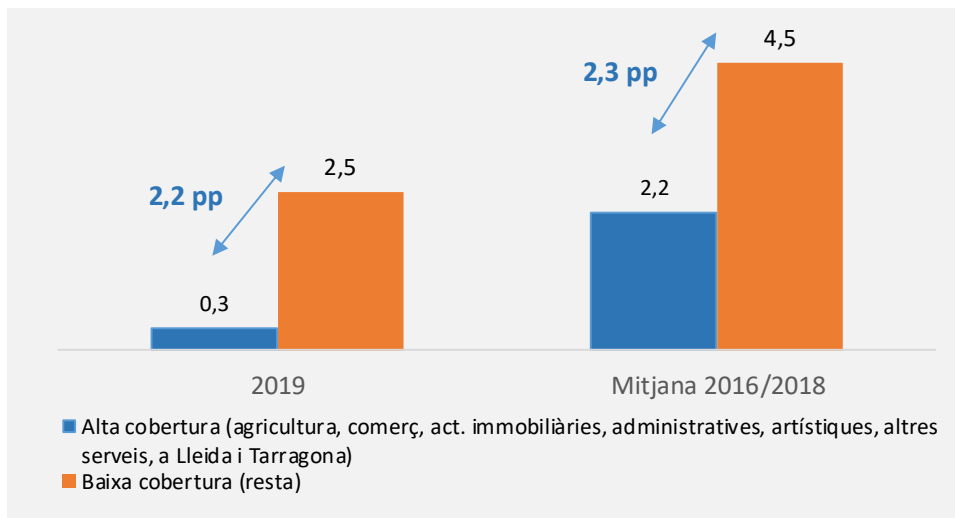
Gràfic 16. Evolució de les afiliacions* al règim general i règims especials. Per territori
En taxes de variació, %



*Règim general i règims especials agrari, marítim i de la llar

Font: elaboració pròpia a partir del Ministeri de Treball i Assumptes Socials

Gràfic 17. Evolució de les afiliacions* al règim general i règims especials. Per territori i sector
En taxes de variació, %



*Règim general i règims especials agrari, marítim i de la llar

Font: elaboració pròpia a partir del Ministeri de Treball i Assumptes Socials

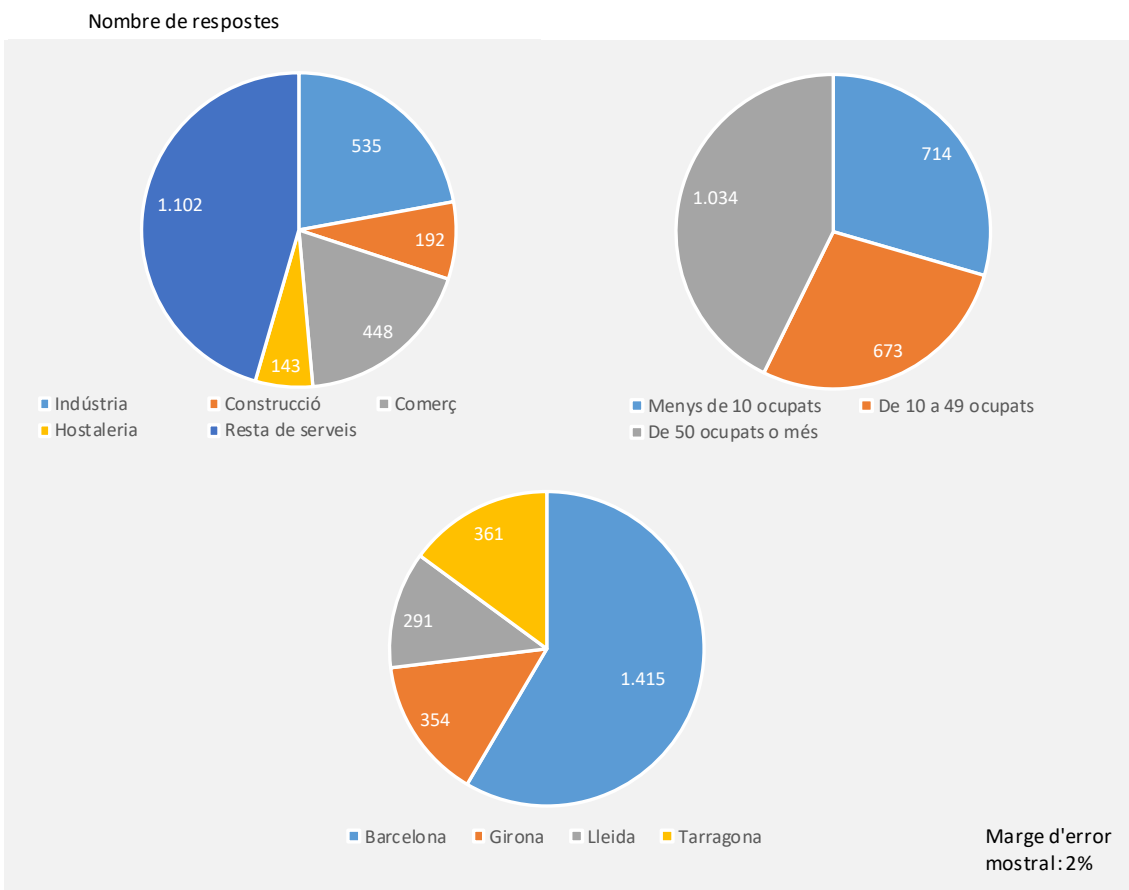
5. ENQUESTA EMPRESARIAL: PRINCIPALS RESULTATS

5.1. OBJECTIUS

L'Enquesta de clima empresarial elaborada per la Cambra de Comerç de Barcelona i l'Idescat, corresponent al tercer trimestre del 2019, incorporava una bateria de preguntes sobre l'augment del salari mínim. Van contestar 2.421 empreses catalanes, sent aquesta una mostra representativa per grans sectors econòmics (5 sectors), per dimensió (tres estrats) i per les quatre demarcacions provincials catalanes.

De les 2.421 empreses de la mostra 535 corresponen al sector industrial, 448 al comerç, 192 a la construcció, 143 a l'hostaleria i 1.102 a la resta de serveis. Per dimensió, el 29% d'empreses enquestades tenen menys de 10 treballadors, el 28% de 10 a 50 i el 43% restant 50 o més. El 58% estan ubicades a la demarcació de Barcelona i les restants es reparteixen a parts més o menys iguals entre Girona, Lleida i Tarragona (**gràfic 18**).

Gràfic 18. Composició de la mostra de l'enquesta (n=2.421 establiments empresarials ubicats a Catalunya)



Font: Enquesta de Clima Empresarial. IIIT.2019. Idescat i CambraBCN



L'apartat de l'enquesta referit al salari mínim està format per cinc preguntes que es poden agrupar en dos blocs que responen a objectius diferents. El primer (de la pregunta 1a. a la 4a.) és conèixer com els ha afectat l'augment del salari mínim fins als 900 euros mensuals que va entrar en vigor l'1 de gener de 2019. Per tant, es tracta d'avaluar l'impacte sobre les empreses d'una mesura ja aplicada, ja sigui directa o indirectament (a través de les empreses subcontractades o proveïdores).

El segon objectiu és conèixer la posició de les empreses sobre un hipotètic futur augment del salari mínim interprofessional. Concretament, es demana escollir entre mantenir l'SMI com està, pujar-lo en diferents trams, adaptar-lo al nivell de vida on s'ubica el lloc de treball o bé augmentar el salari a través dels convenis sectorials o territorials enlloc de fer-ho a través del salari mínim.

5.2. RESULTATS

5.2.1. Estimació de l'impacte

a) Afectació versus no afectació

En primer lloc, es pregunta a l'empresa si ha rebut algun impacte, directe o indirecte, de la pujada del salari mínim fins a 900 euros mensuals. Els resultats mostren que només un 10,7% d'empreses afirma que li ha afectat la darrera pujada de l'SMI, enfront d'un 88,4% d'empreses que diu no ha tingut cap impacte. Per valorar adequadament aquesta xifra cal tenir en compte que la majoria dels convenis col·lectius pacten salaris mínims per un import superior a l'SMI.

El sector que manifesta haver patit un major impacte, l'únic per sobre de la mitjana del conjunt de l'economia, és el de la resta de serveis (el 14,2% així ho afirma). A distància d'aquest se situa el comerç (9,7% respon afirmativament), la construcció (9%), la indústria (6,1%) i, finalment, la hostaleria (només el 5,6%).

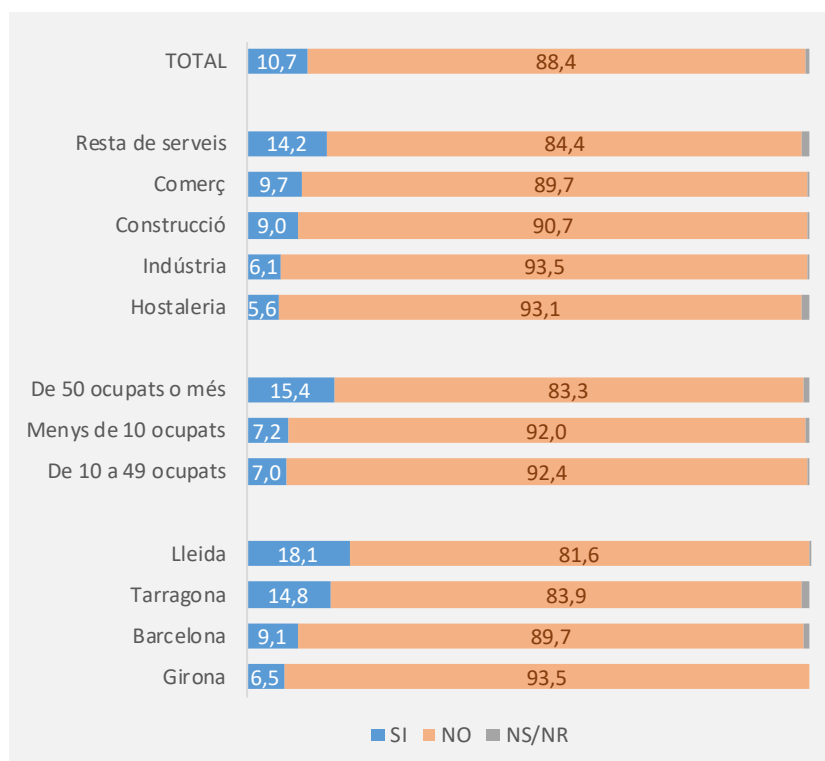
Per dimensió d'empresa, són les més grans (de 50 ocupats o més) les que més han patit l'efecte de la pujada del salari mínim (directa o indirectament), com ho indiquen el 15,4% de les empreses d'aquest tram de treballadors, un percentatge que és més del doble del d'afectació a les empreses de fins a 50 treballadors (entorn al 7%).

Finalment, els resultats per demarcacions mostren que les empreses ubicades a Lleida i Tarragona són les més afectades per l'augment (el 18,1% i el 14,8%, respectivament). A Barcelona, el percentatge de resposta afirmativa és del 9,1%, mentre que Girona és la demarcació amb una menor afectació (només el 6,5% de les empreses).

En resum, l'afectació general de la darrera pujada del salari mínim és en general baixa, però hi ha diferències notables per sectors, dimensió i províncies. Les empreses més afectades són les de la resta de serveis, de 50 treballadors o més, i les que estan ubicades a Lleida i Tarragona (**gràfic 19**).

Gràfic 19. Efecte de l'increment de salari mínim sobre l'empresa

% de respostes



Font: Enquesta de Clima Empresarial. IIIT.2019. Idescat i CambraBCN

b) Personal afectat

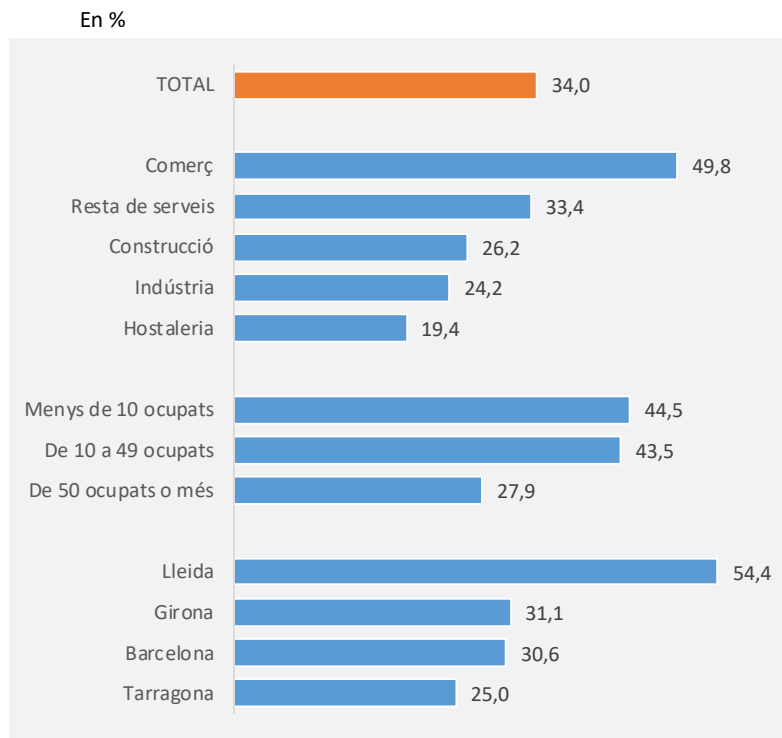
La segona pregunta dins el primer bloc fa referència al percentatge de la plantilla de l'empresa que ha estat afectat per l'augment del salari mínim que va entrar en vigor a principis de 2019, afectant per tant als costos laborals de l'empresa de forma directa. Aquesta pregunta només s'ha fet al 10,7% d'empreses (258 empreses) que han respost afirmativament a la primera pregunta. Els resultats mostren que el percentatge mitjà de la plantilla afectada per l'augment del salari mínim ha estat del 34%, un valor que augmenta fins a gairebé el 50% en el cas del comerç i al 33% en el cas de la resta de serveis (**gràfic 20**).

Per dimensió empresarial, els dos grups d'empreses que declaren un percentatge d'afectació de la plantilla més elevat són el de menys de 10 ocupats i el de 10 a 49 (entorn al 44% en ambdós casos), fet que s'explica en part perquè tenen un nombre total de treballadors més baix i això fa que el percentatge sobre el total pugi ràpidament.

Lleida té el percentatge d'afectació a plantilla més alt de les quatre demarcacions catalanes. Concretament, entre les empreses lleidatanes afectades per la pujada del salari mínim (que són el 18,1% del total), l'afectació mitjana ha estat del 54,4% de la plantilla, un percentatge força elevat i molt superior al de les altres quatre províncies.



Gràfic 20. Percentatge mitjà de la plantilla afectada per l'augment del salari mínim



Font: Enquesta de Clima Empresarial. IIIT.2019. Idescat i CambraBCN

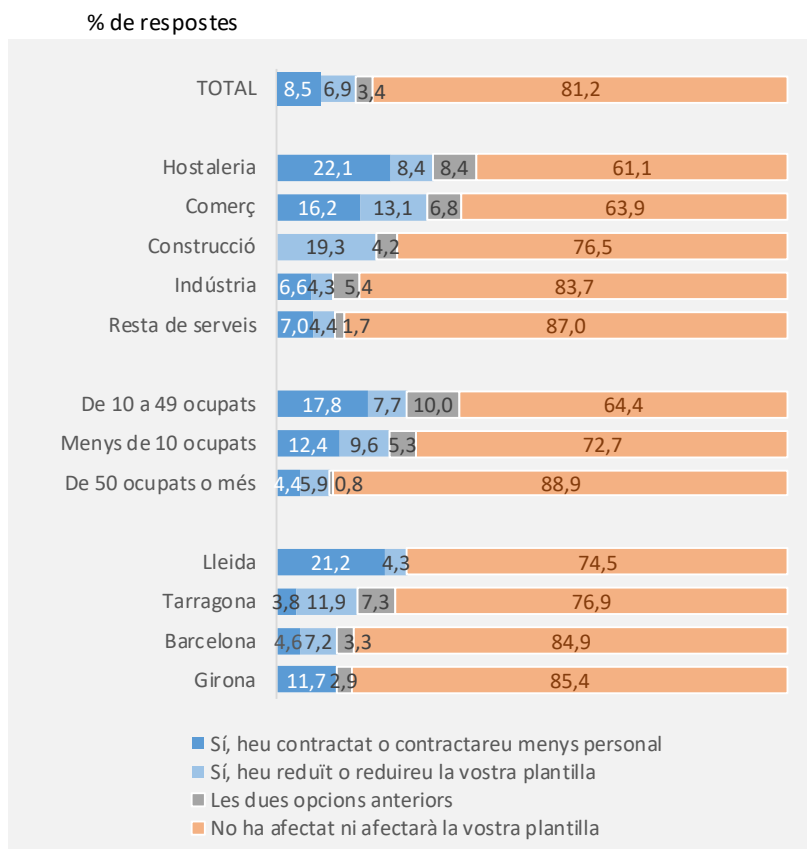
c) Impacte sobre l'ocupació

A continuació, es pregunta si la pujada de l'SMI de l'1 de gener de 2019 ha afectat (o pot afectar en el futur) al nombre de treballadors de l'empresa (**gràfic 21**). De nou, aquesta pregunta només es fa a aquelles que han respost afirmativament a la primera pregunta. D'aquestes, el 8,5% declara que ha contractat o contractarà menys personal com a conseqüència de la mesura. A aquest percentatge s'ha de sumar el 6,9% d'empreses que diu que ha reduït o reduirà la seva plantilla, i també el 3,4% d'empreses en les que coincideixen les dues opcions anteriors. En total, un 18,8% del 10,7% d'empreses afectades afirma que la pujada de l'SMI fins a 900 euros tindrà impacte sobre els llocs de treball a la seva empresa, mentre que el 81% restant no reconeix cap impacte directe sobre la plantilla.

S'observen diferències notables en les respostes a les preguntes anteriors per sectors, dimensions i demarcacions territorials. Per exemple, en l'àmbit sectorial l'hostaleria i el comerç són clarament les dues activitats més afectades en termes d'ocupació. Concretament, a l'hostaleria el 38,9% d'empreses diu que ha contractat (o contractarà) menys personal i/o ha reduït (o reduirà) la plantilla per aquest motiu; mentre que al comerç aquest percentatge és un 36,1%. No obstant, s'observa una diferència significativa entre aquests dos sectors: mentre que a l'hostaleria predomina el percentatge d'empreses que diu que ha contractat (o contractarà) menys, al comerç destaca el percentatge d'empreses que ha disminuït (o disminuirà) la plantilla com a resultat d'aquesta mesura.

El percentatge d'afectació a la contractació és més alt en les empreses de fins a 50 treballadors que en les empreses de 50 o més empleats. Per demarcacions, l'afectació sobre la contractació actual o futura és particularment elevada a Lleida (el 21,2% ho afirmen), mentre que en el cas de Tarragona l'afectació és més alta en termes de reducció de la plantilla (l'11,9% així ho indiquen).

Gràfic 21. Efecte sobre el nombre d'ocupats de l'augment del salari mínim



Font: Enquesta de Clima Empresarial. IIIT.2019. Idescat i CambraBCN

d) Impacte indirecte

La quarta i darrera pregunta del primer bloc fa referència a l'impacte indirecte que han pogut experimentar les empreses pel fet que hagin augmentat els costos laborals a les empreses subcontractades o proveïdores. El resultat és que al 45% d'empreses els hi ha afectat lleugerament i al 20,2% els hi ha afectat molt (en total ha afectat al 65,2% de les empreses), mentre que al 34,9% restant no els hi ha afectat gens (**gràfic 22**). Cal tenir en compte que aquesta pregunta només s'ha fet a les empreses que van dir en la primera pregunta que sí els hi havia afectat la pujada de l'SMI, que eren el 10,7% del total. Això significa que el percentatge **d'afectació indirecte sobre tot el teixit empresarial seria del 7%** (com a resultat de multiplicar el 10,7% pel 65,2%).

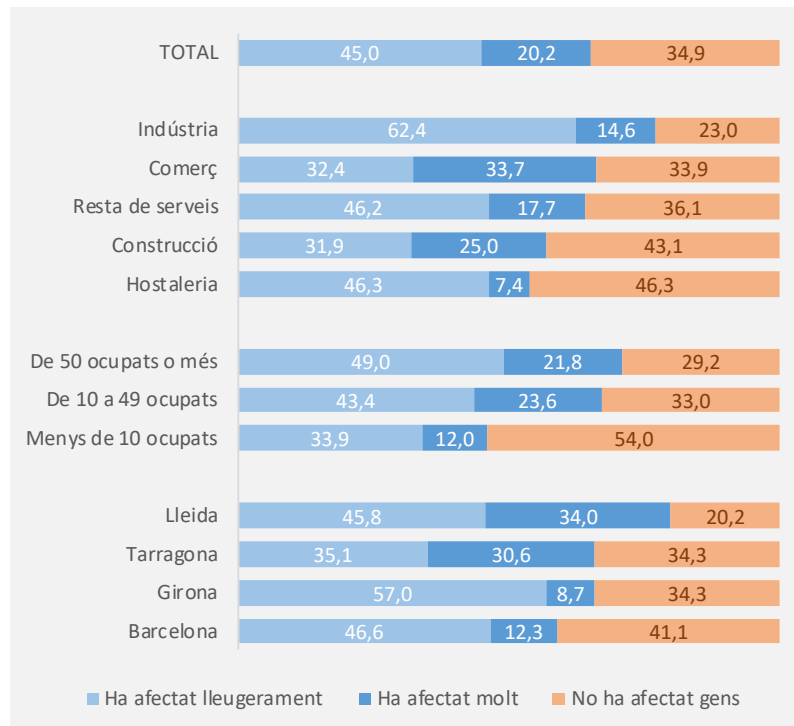
Si es compara el percentatge d'empreses a les que ha afectat molt l'augment de l'SMI de forma indirecta, destaca especialment el sector del comerç (33,7%), seguit de la construcció (25%). Per



dimensió, ha afectat molt tant a les empreses de 10 a 49 treballadors (23,6%), com a les de 50 treballadors i més (21,8%). Per províncies, ha afectat molt a Lleida (el 34%) i a Tarragona (30,6%), molt per sobre del que ha estat a Barcelona (12,3%) i a Girona (8,7%).

Gràfic 22. Efecte indirecte sobre l'empresa de l'augment del salari mínim

% de respostes



Font: Enquesta de Clima Empresarial. IIIT.2019. Idescat i CambraBCN

5.2.2. Posició sobre futurs augments

El segon bloc de preguntes de l'enquesta té per objectiu conèixer l'opinió de les empreses catalanes sobre una hipotètica futura pujada del salari mínim a Espanya. Les opcions de resposta per a les empreses són sis:

- Mantenir el salari mínim en 900 euros
- Situar el salari mínim entre els 901 euros i els 1.100 euros
- Situar el salari mínim entre els 1.101 euros i els 1.300 euros
- Situar el salari mínim per sobre dels 1.300 euros
- Adequar el salari mínim al nivell de vida on s'ubica el lloc de treball
- Augmentar els salaris de conveni per adaptar-se a la situació de cada sector d'activitat i no augmentar més el salari mínim.

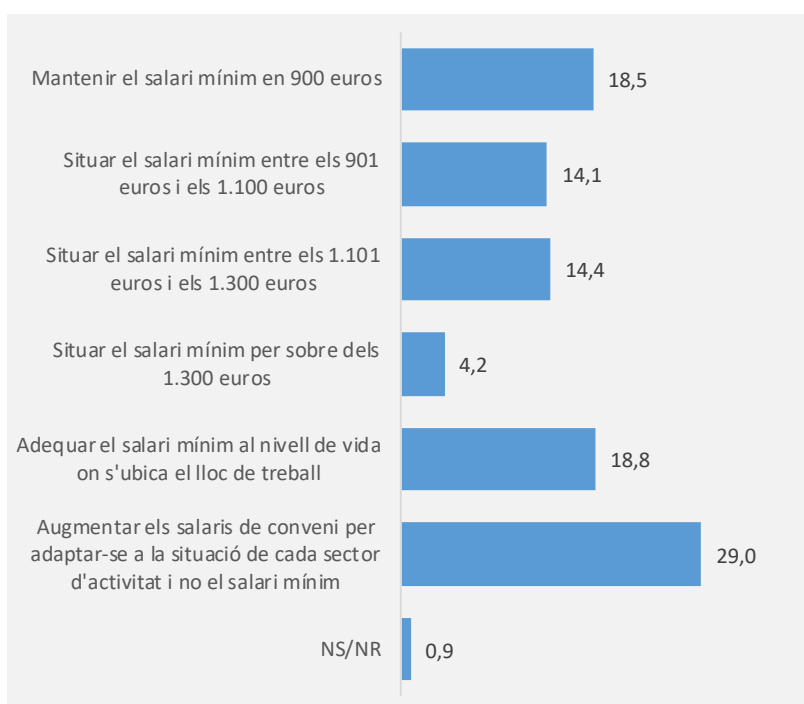


En general, dels resultats es desprèn que hi ha una clara majoria d'empreses que està a favor de pujar el salari mínim o bé de pujar els salaris de conveni, ja que només el 18,5% d'empreses afirma que cal deixar la situació com està (**gràfic 23**). Hi ha un 14% d'empreses que opina que l'SMI s'hauria de situar entre 901 i 1.100 euros, i un altre 14% que aposta per situar-lo entre 1.001 i 1.300 euros. El percentatge d'empreses que opina que es podria situar per sobre dels 1.300 baixa fins al 4,2%. Per tant, els resultats semblen indicar que hi hauria un cert marge per continuar augmentant l'SMI per sobre del nivell actual. Així mateix, hi ha un percentatge d'empreses important (el 29%) —similar al de la suma de les dues opcions favorables a la pujada directa de l'SMI amb un límit de 1.300 euros— que creu que caldria augmentar els salaris de conveni per adaptar-se a la situació de cada sector d'activitat, enlloc de fer-ho a través de l'SMI. Finalment, un 18,8% d'empreses opina que caldria adequar el salari mínim al nivell de vida del lloc on s'ubica l'empresa, atès les grans diferències que es poden donar per territoris.

De nou, per valorar adequadament aquestes respostes cal recordar que la majoria dels convenis col·lectius pacten salaris mínims superiors a l'SMI.

Gràfic 23. Escenaris sobre el nivell adequat del salari mínim amb què s'identifiquen les empreses

% de respostes



Font: Enquesta de Clima Empresarial. IIIT.2019. Idescat i CambraBCN

a) Distribució sectorial

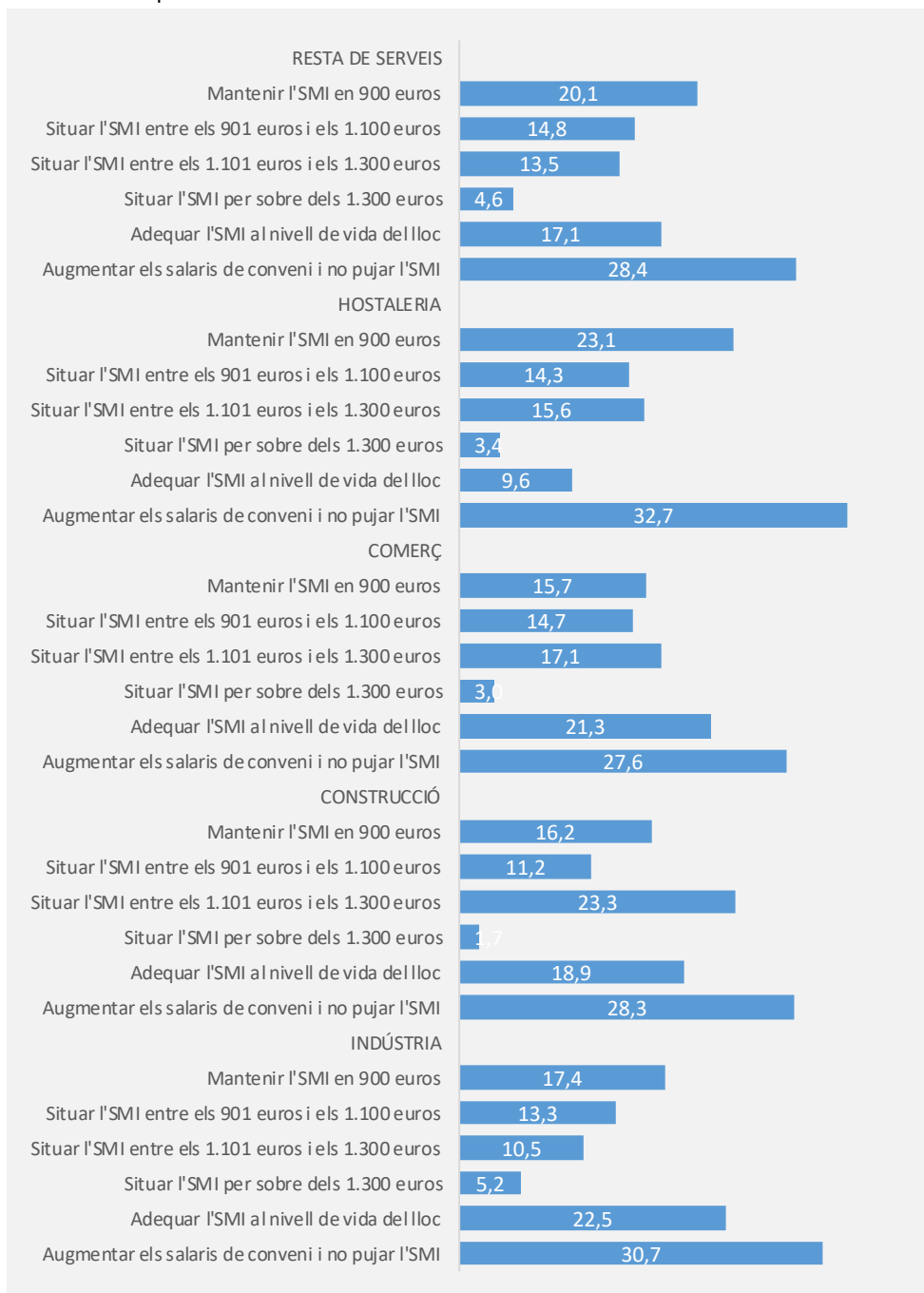
Per sectors econòmics, els resultats mostren que l'hostaleria és el sector més partidari de deixar el salari mínim com està, mentre que la indústria juntament amb l'hostaleria són clarament els més favorables a pujar el salari de conveni enlloc de fer-ho directament amb l'SMI. La



construcció és el sector més partidari d'incrementar l'SMI de forma directa. Finalment, la indústria i el comerç són els dos sectors que estan més a favor d'adaptar el salari al nivell de vida del lloc on s'ubica el lloc de treball (**gràfic 24**).

Gràfic 24. Escenaris sobre el nivell adequat de l'SMI amb què s'identifiquen les empreses. SECTORS

% de respostes



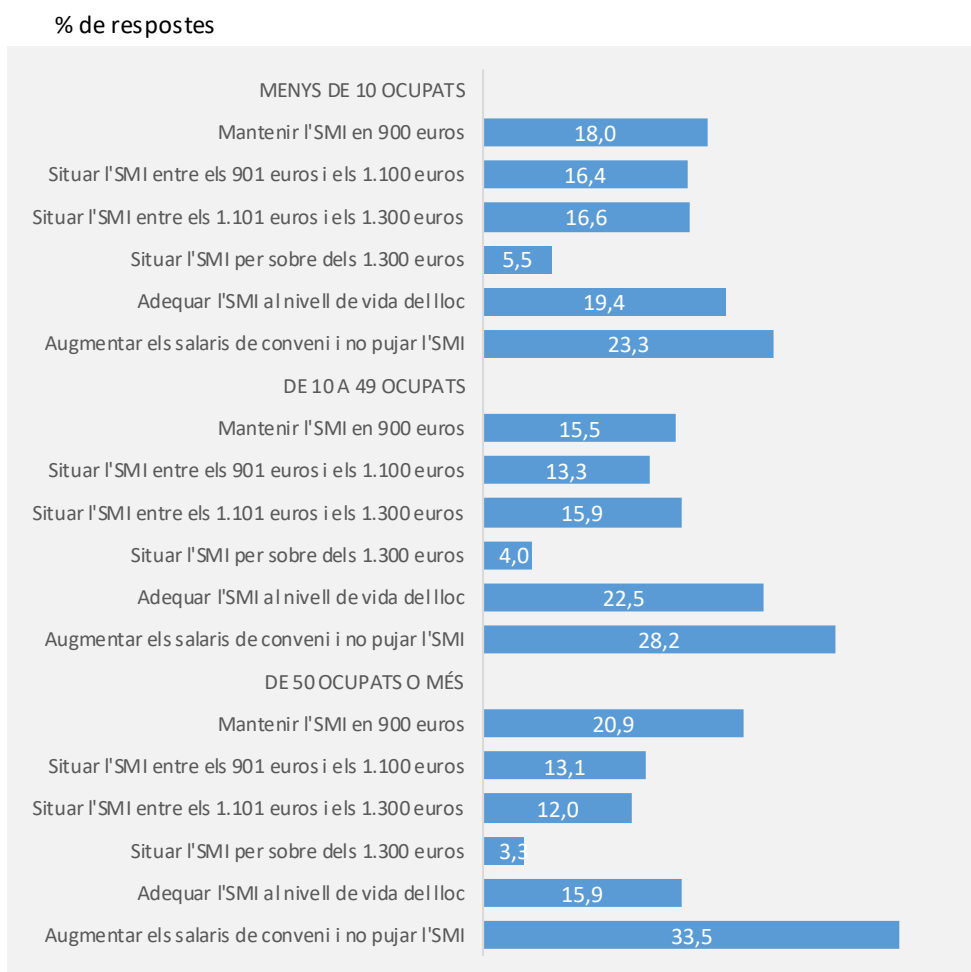
Font: Enquesta de Clima Empresarial. IIIT.2019. Idescat i CambraBCN



b) Distribució per dimensió empresarial

L'anàlisi per dimensió empresarial mostra que les empreses de menys de 50 treballadors són més partidàries d'implementar els increments de l'SMI, mentre que les empreses de 50 o més ocupats prefereixen la via del conveni col·lectiu per augmentar els salaris, adaptant-se a la situació de cada sector (**gràfic 25**).

Gràfic 25. Escenaris sobre el nivell adequat de l'SMI amb què s'identifiquen les empreses. DIMENSÍO



Font: Enquesta de Clima Empresarial. IIIT.2019. Idescat i CambraBCN

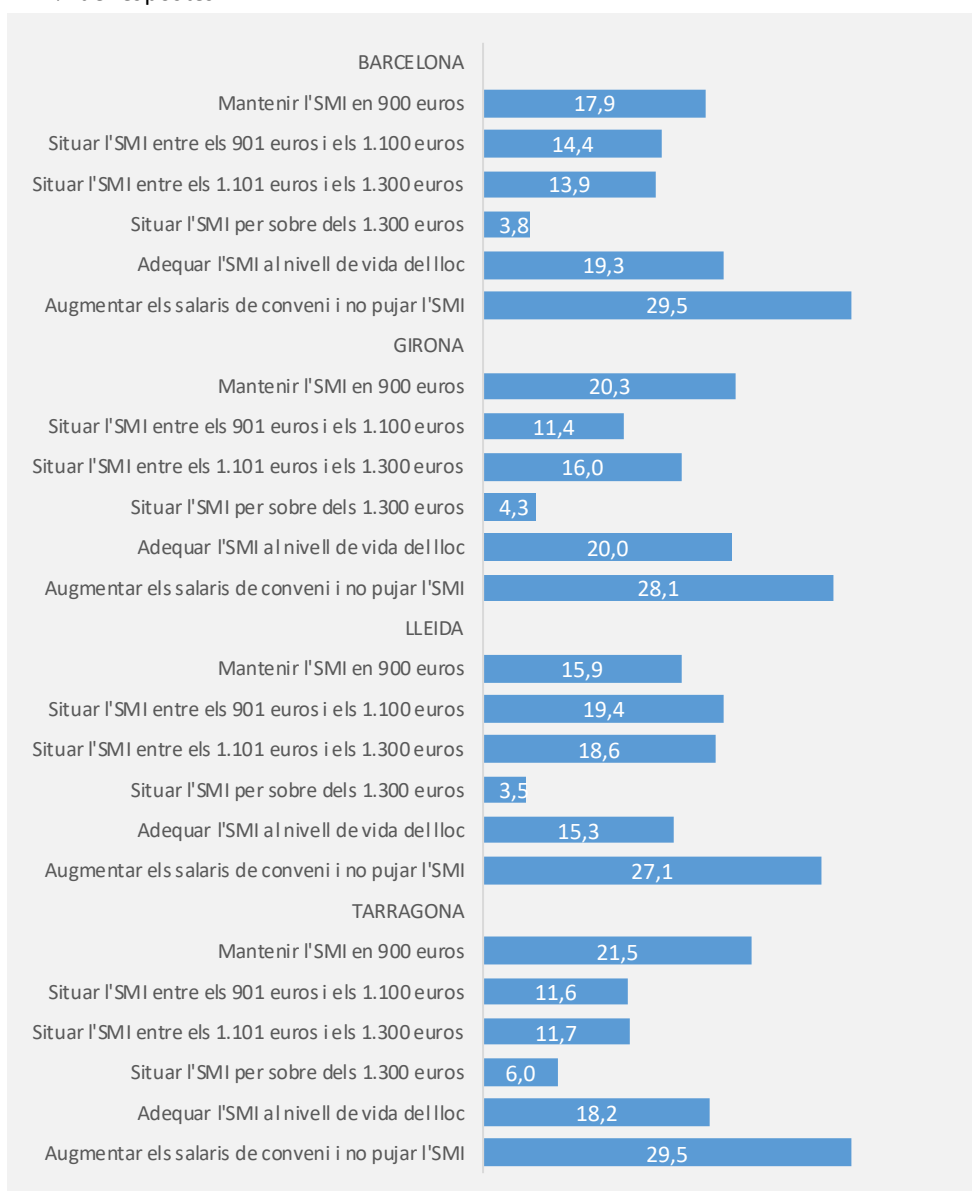
c) Distribució per demarcacions territorials

Finalment, els resultats per demarcacions mostren grans diferències en l'opinió de l'empresariat. D'una banda està Girona, on el percentatge d'empreses que està a favor de situar l'SMI entre 1.101 i 1.300 euros és clarament superior al percentatge que proposa situar-lo entre 901 i 1.100 euros. D'altra banda, estan les dues demarcacions (Lleida i Tarragona) que s'han vist més afectades per la darrera pujada de l'SMI i que tenen visions diferents sobre com augments futurs. Lleida és el territori on el percentatge d'empreses que estaria a favor de pujar l'SMI en



els diferents trams proposats és més alt (compta amb el suport del 41,4% de les empreses), mentre que a Tarragona és dona el cas contrari, ja que és més alt el percentatge d'empreses que creu que l'SMI s'ha de quedar en 900 euros (21,5%). Finalment, l'opinió de l'empresariat de la demarcació de Barcelona és força similar a la global, reflectint la importància d'aquest territori en el conjunt de la mostra (**gràfic 26**).

Gràfic 26. Escenaris sobre el nivell adequat de l'SMI amb què s'identifiquen les empreses. DEMARCACIÓ
 % de respostes



Font: Enquesta de Clima Empresarial. IIIT.2019. Idescat i CambraBCN

5.3. VALORACIÓ

Un primer resultat especialment destacable de l'enquesta és el fet que, en general, l'impacte de la pujada del salari mínim fins a 900 euros sobre el teixit empresarial català ha estat baix, atès que només afecta un 10,7% de les empreses. Tot i així, s'observen diferències significatives en el grau d'afectació per sectors, dimensió i territoris. Les empreses més afectades són les de la resta de serveis (que inclouen els serveis domèstics) i les que estan ubicades a Lleida i Tarragona.

Dins del grup d'empreses que reconeixen haver rebut un impacte, el percentatge de la plantilla afectat per l'augment del salari mínim és el 34% (tot i que al comerç i a Lleida aquest percentatge puja al 50% o més). També es registra una fracció significativa d'empreses, entre les que han rebut l'impacte, que manifesta haver notats els efectes indirectament –per exemple, a través de proveïdors i contractistes.

Finalment, també és especialment destacable el fet que la majoria de les empreses enquestades estan a favor d'augmentar o ajustar el salari mínim des dels nivells vigents en el moment de l'enquesta (900 euros en 14 pagues). Només un 18,5% afirma que cal deixar la situació com està. El 33% opina que l'SMI a Catalunya hauria de situar-se per sobre dels 900 euros i un 48% es manifesta a favor d'adaptar-lo a la situació de cada sector per la via dels convenis col·lectius o segons el cost de la vida a cada territori.



6. CONCLUSIONS

Aquest estudi té com a objectiu principal determinar el rang de valors en el que convindria situar un Salari Mínim de Referència (SMR) a Catalunya el 2020 i fixar els principis que haurien de guiar el patró d'evolució d'aquests valors amb horitzó 2030.

El valor específic del SMR serà **el que resulti de l'acord social entre patronal i sindicats**, amb la participació del Govern de la Generalitat, i hauria de servir per fixar un llindar bàsic de referència pels salaris de conveni en el sector privat arreu del territori de Catalunya –aplicable també als salaris dels treballadors directa o indirectament al servei de les administracions públiques catalanes. Amb aquest estudi la Cambra posa a disposició dels agents socials i del Govern un conjunt d'elements de reflexió, qualitatius i quantitius, per facilitar l'acord entre les parts.

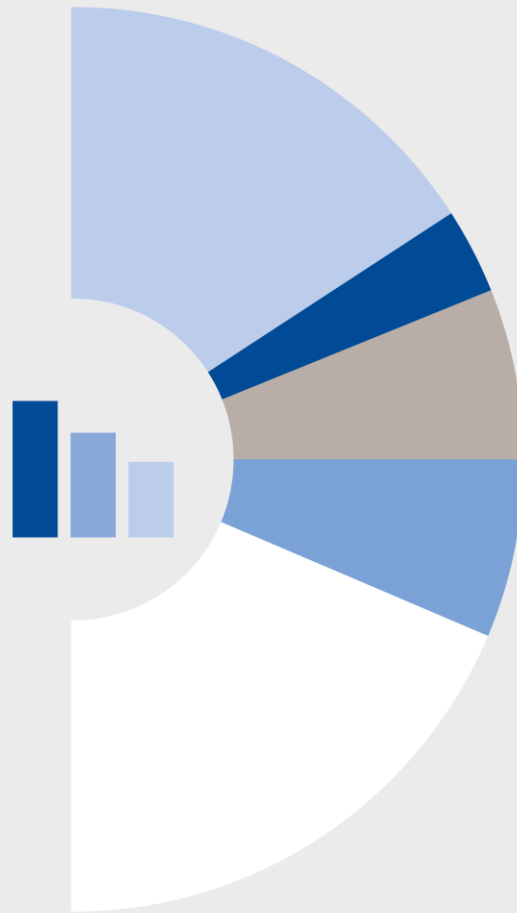
L'estudi conclou que convindria fixar **un valor per al SMR a Catalunya entre 1.000 i 1.100 euros bruts al mes en 14 pagues el 2020. Amb horitzó 2030 el valors del SMR s'haurien d'actualitzar periòdicament** en funció de dos principis bàsics: (i) l'evidència disponible sobre l'impacte en l'ocupació derivat dels augments del SMR en anys successius i (ii) l'evolució tendencial del PIB (a preus corrents) per ocupat en el conjunt de l'economia.

Es recomana constituir un **consell assessor d'experts independents** i de reconegut prestigi que informi sobre el compliment dels principis anteriors. També es recomana introduir **excepcions** a la regla general per als **joves** i per a determinats **territoris** amb un cost de la vida notablement superior –com seria el cas de l'àrea metropolitana de Barcelona.

L'estudi també quantifica diferents escenaris d'evolució per al valor mitjà del SMR entre 2020 i 2030, consistents amb els principis anteriors, utilitzant un conjunt d'hipòtesis referides a l'evolució tendencial dels preus i de la productivitat del treball. En l'escenari central el valor mitjà de l'SMR **superaria els 1.200 euros en 2026 i s'aproparia als 1.400 el 2030.**

Els criteris que sustenten aquestes conclusions són:

- Un criteri **d'equitat**, amb l'objectiu de garantir una retribució mínima del treball assalariat que eviti caure en risc de pobresa a tots els treballadors.
- Un criteri **diferencial**, per tal d'ajustar el valor del salari mínim al nivell de preus de Catalunya.
- Un criteri **demoscòpic**, que té en compte l'opinió representativa de les empreses de diferents sectors i dimensions sobre el nivell més adequat del salari mínim.
- Un criteri **comparatiu**, que pren com a referència la relació entre salari mínim i determinades variables econòmiques (productivitat, salaris mitjans/medians) en altres economies amb un nivell de desenvolupament similar.
- Un criteri **cost-benefici**, que compara els costos i beneficis associats amb l'impacte del salari mínim en els nivells d'activitat i d'ocupació a curt i mitjà termini.
- Un criteri **transformatiu**, orientat a transformar el model productiu amb incentius que estimulin la formació dels treballadors i la innovació tecnològica en les empreses.



**GABINET D'ESTUDIS ECONÒMICS
I INFRAESTRUCTURES**

Av. Diagonal, 452 Barcelona

Telèfon 902 448 448

estudis@cambrabcn.org

www.cambrabcn.org



Cambra de Comerç de Barcelona

GABINET D'ESTUDIS

ESTUDIS MONOGRÀFICS CAMBRA



3

Un salari mínim de referència per a Catalunya

Criteris i propostes
d'aplicació

Febrer de 2020



Cambra de Comerç de Barcelona

GABINET D'ESTUDIS